

GESELLSCHAFTLICHE ARBEITSTEILUNG
UND BERUFLICHE STRATEGIEN

Eine Theorie der gesellschaftlichen Entstehung der Berufe

MICHAEL BRATER

—
1976

GESELLSCHAFTLICHE ARBEITS-

TEILUNG UND BERUFLICHE

STRATEGIEN

Eine Theorie der gesellschaftlichen Entstehung
der Berufe

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

der Philosophischen Fakultät

der Ludwigs-Maximilians-Universität

zu München

vorgelegt von

MICHAEL BRATER

München

1977

Tag der Mündlichen Prüfung 16.12.1976

Referent: Prof. Dr. K.M. Bolte

Koreferent: Prof. Dr. K. Ulich



I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

O. Vorbemerkung und Übersicht	S. 1
-------------------------------------	------

Kapitel I:

Die Aktualität der Berufsproblematik und die Frage nach der Berufskonstitution	S. 5
---	------

1. Das Problem der "Starrheit" beruflicher Strukturen	S. 5
2. Zur Klärung des Berufsbegriffs	S. 11
a. Tätigkeit oder Fähigkeit?	S. 12
b. Diskrepanz zwischen gesellschaftlichen Tätigkeits- und Fähigkeitsstrukturen	S. 15
c. Soziale Hintergründe der beruflichen Fähigkeitsstrukturen	S. 17
3. Zur Weiterverwendbarkeit eines soziolo- gischen Berufsbegriffs: Die Kontroverse um Beruf oder Job	S. 19
a. Der Ideologieverdacht gegen den Beruf	S. 19
b. Die "Jobgesinnung"	S. 21
c. Die "Berufsgesinnung"	S. 22
4. Dimensionen eines "subjektbezogenen" Berufsbegriffs	S. 26
a. Die Bedeutung des Berufs aus der Sicht der Arbeitenden	S. 26
b. Eine Definition des Berufs und die Frage nach der Entstehung von Berufen	S. 30

Kapitel II:

Arbeitsteilung und Berufsstruktur	S. 34
1. Berufe als Organisationsformen der Arbeitsteilung	S. 34
2. Prinzipien der Arbeitsteilung	S. 38
a. Besonderheiten "beruflicher Arbeitsteilung"	S. 38
b. Die technisch-ökonomische Indeterminiertheit beruflicher Arbeitsteilung	S. 46
ba. Die fehlende "Limitationalität" von Produktions- und Berufsteilung	S. 46
bb. Berufliche Arbeitsteilung als Resultat sozialer Prozesse	S. 54
c. Allgemeine gesellschaftliche Strukturbe- dingungen und Voraussetzungen der Berufs- entstehung	S. 59

Kapitel III:

Allgemeine gesellschaftliche Bedingungen

der "Berufsform" von Arbeitskraft S. 66

1. Grundzüge warenproduzierender Gesellschaften S. 66

a. Strukturmerkmale des Warentauschs S. 66

b. Strukturelle Interessen der Warenproduzenten S. 70

2. Sozialbeziehungen der Warenproduktion:

Austausch und Konkurrenz S. 76

a. Die Beziehung zwischen Anbieter und Abnehmer S. 76

b. Konkurrenz S. 78

3. "Beruflichkeit" als historisch-gesellschaftliche

Form des subjektiven Arbeitsvermögens unter

Warenproduktionsbedingungen S. 81

a. Die Verbindung von Gebrauchswert und Tauschwert als Grundprinzip der Verberuflichung von Arbeit S. 82

b. Die tauschvermittelte Definition der beruflichen Gebrauchswerte S. 83

c. Spezialisierung der Fähigkeiten als gesellschaftliche Lizenz S. 85

d. Der gesellschaftliche Kontext: Berufliche Spezialisierung als "Lizenzvergabe" S. 89

e. Abgrenzung und Institutionalisierung der beruflichen Fähigkeiten S. 94

f. Dauer und Tradierbarkeit des beruflichen Fähigkeitsausschnitts S. 96

4. Exkurs: Zwei historische Formen der Warenproduktion und ihre Konsequenzen für die Herausbildung unterschiedlicher Berufstypen S. 99

a. Einfache Warenproduktion S. 100

aa. Vorbemerkung zur familialen Organisation der Arbeitsteilung S. 100

ab. Herausbildung und allgemeine Merkmale einfacher Warenproduktion S. 102

ac. Der "aufgabenorientierte Berufstyp" S. 106

ad. Strukturprobleme des aufgabenorientierten Berufstyps S. 109

b. "Kapitalistische Warenproduktion" und der Typus des "funktionsbezogenen Berufs" S. 111

ba. Einige historische Bedingungen der Herausbildung "kapitalistischer Warenproduktion" S. 111

bb. Strukturmerkmale "kapitalistischer Warenproduktion" S. 114

bc. Die Betriebsorganisation als Vermittler von Produzent und Markt S. 117

bd. Die Auflösung aufgabenorientierter Berufe und neue berufliche Verfestigungstendenzen S. 119

be. Der "funktionsbezogene Berufstypus" S. 123

Kapitel IV:

Die Herausbildung der Einzelberufe als interessen- geleiteter sozialer Prozeß: Grundzüge einer Theorie der Berufskonstitution	S. 128
1. Der Einfluß struktureller Abnehmerinteressen auf die Berufskonstitution	S. 129
2. Strukturelle Bedingungen und Grenzen der Berufs- konstitution auf der Seite der Anbieter von Ar- beitskraft	S. 136
3. Interessen und Strategien der Berufskonstitution: Zur sozialen Dynamik arbeitsteiliger Differenzierung ..	S. 141
4. Strategische Möglichkeiten der Abnehmer	S. 152
a. Autarkiestrategien	S. 153
b. Substitutionsstrategien	S. 159
c. Monopolisierungsstrategien	S. 164
d. Sonstige Kontrollstrategien	S. 169
e. Die Berufsform der Arbeitskraft als Kontrolle ihrer Anwendung	S. 172
5. Strategische Möglichkeiten der Anbieter von Arbeitskraft	S. 175
a. Strategien der Unverzichtbarkeit und Unersetzbarkeit	S. 176
b. Strategien zur Vermeidung von Käufer- monopolisierung	S. 185
c. Strategien der Konkurrenzreduzierung	S. 191
d. Strategischer Einsatz öffentlicher Kontrollen-	S. 199
V. Schluß:	
Zusammenfassung und Ausblick: Berufsteilung als interessengeleiteter sozialer Prozeß	S. 204
Literaturverzeichnis	S. 221

O. Vorbemerkung und Übersicht

Im folgenden werden die Grundlinien einer Theorie der Entstehung und Veränderung der Berufe entwickelt, die versucht, insbesondere den Anteil und die Bedeutung politisch-strategischer Auseinandersetzungen und Interessenkonflikte der beteiligten Akteure an der Entwicklung und Beschaffenheit der Berufe herauszuarbeiten.

Mit dieser Thematik der "Berufskonstitution" stößt die vorliegende Arbeit in ein Forschungsfeld vor, das bisher erstaunlich wenig bearbeitet wurde: Berufssoziologie, Berufspädagogik und neuerdings die Berufs- und Arbeitskräfteforschung gehen durchweg von den bestehenden Berufen als vorgegebenen Größen aus, hinter die kein Gedanke zurückführt; woher die Berufe aber kommen, warum sie so sind, wie sie sind und ob sie unbedingt so sein müssen - diese Fragen werden nirgends gestellt und wirken auf den ersten Blick auch überaus akademisch und praktisch bedeutungslos. Letzteres wird in Kapitel I jedoch dadurch zu widerlegen versucht, daß hier aufgezeigt wird, wie einige zentrale gegenwärtige praktische Probleme der Berufs- und Arbeitskräfteforschung eng mit dieser Frage nach Herkunft und Hintergründen der überkommenen Berufe zusammenhängen und sich letztlich nur lösen lassen, wenn genauerer Aufschluß über Prozeß und Struktur der Berufskonstitution gewonnen wird. Dieses Kapitel bemüht sich also, den paktischen Stellenwert der Themenstellung in ihrem Problemzusammenhang zu klären, die theoretisch-begriffliche Forschungslücke darzustellen, an der sie ansetzt, die ihr zugrundeliegenden Forschungsperspektiven und Erkenntnisinteressen zu formulieren und aus der Problementwicklung Gesichtspunkte des Vorgehens zu gewinnen.

Kapitel II (Arbeitsteilung und Berufsstruktur) dient einerseits der theoretischen Abklärung eines sinnvollen Ausgangspunktes für die Analyse der Berufskonstitution; hierzu wird u.a. eine möglichst scharfe begriffliche Klärung des Phänomens der Arbeitsteilung - als Differenzierung der arbeitenden Subjekte, nicht der Produktionsprozesse, damit als gesellschaftlicher Vorgang - vorgenommen und

illustriert. Andererseits hat dieses Kapitel die Aufgabe, anhand einiger theoretischer Überlegungen klarzumachen, weshalb Arbeitsteilung nicht (bzw. nicht ausschließlich) als "technischer", vom Stand der gesellschaftlichen Problemlösungsprozesse funktional abhängiger oder gar aus seinen Produktivitätsvorteilen erklärbarer Vorgang interpretiert werden kann, sondern aus sozialen Konstitutionsprozessen hervorgeht und durch bestimmte soziale Grundverhältnisse überhaupt erst ermöglicht wird.

Kapitel III (Allgemeine gesellschaftliche Bedingungen der "Berufsform" von Arbeitskraft) entfaltet die gesellschaftlichen Grundbedingungen, auf deren Hintergrund der Beruf als historisch-gesellschaftlicher Typus der Organisation von Arbeitskraft möglich und nötig wird; diese Grundbedingungen werden als Strukturelemente einer grundlegenden sozio-ökonomischen Gesellschaftsformation - der "warenproduzierenden Gesellschaft" - eingeführt. Aus diesen grundlegenden Verhältnissen wird dann herausentwickelt, wie hier die Arbeitskraft eines Menschen schrittweise eine spezifische allgemeine Form annehmen muß, soll sie ihre subjektiven Zwecke für den Arbeitenden unter den für warenproduzierende Gesellschaften typischen Tausch- und Erwerbsbedingungen erfüllen, nämlich die Form des Berufs.

In einem Exkurs (zwei historische Formen der Warenproduktion und ihre Konsequenzen für die Herausbildung unterschiedlicher Berufstypen) wird gezeigt, wie zwei grundlegende historische Ausformungen der Grundstruktur "warenproduzierender Gesellschaften" - die Formationen der "einfachen" und der "kapitalistischen Warenproduktion" - auch zu charakteristischen Modifikationen und Besonderheiten der allgemeinen Berufsform führen, die in Gestalt zweier (historisch ungleichzeitiger) Idealtypen - des "aufgabenorientierten" und des "funktionsbezogenen" Berufstyps - gefaßt werden.

Kapitel IV (Die Herausbildung der Einzelberufe als interessengeleiteter sozialer Prozeß: Grundzüge einer genetischen Theorie der Berufskonstitution) - der Hauptteil der vorliegenden Untersuchung -

schließlich wendet sich der Frage zu, wie sich auf dem Hintergrund der zuvor analysierten allgemeinen Strukturbedingungen konkrete Einzelberufe herausbilden, wobei Berufskonstitution im wesentlichen als interessengeleiteter sozialer Prozeß gesehen wird, in dem sich "Anbieter" und "Abnehmer" von Arbeitskraft mit gegensätzlichen Zielen und Interessen gegenüberstehen und in dem der jeweiligen Zusammensetzung und Abgrenzung der Berufe, ihrer "Schneidung", spezifische strategische Bedeutung zukommt; die Schneidung der Berufe muß in diesem Sinne "politisch" gesehen werden als Instrument der jeweiligen Interessendurchsetzung. Als solches wird Berufsschneidung selbst Thema jener Interessenauseinandersetzung und läßt sich - dem hier vorgestellten Ansatz entsprechend - daraus in ihren konkret-historischen Erscheinungsformen erklären.

Mit dieser Thematik ist die folgende Untersuchung ein - in sich selbständiger - Bestandteil der Forschungsarbeit des Teilprojekts A1 des Sonderforschungsbereichs "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung" (SFB 101) der Universität München, das der Verfasser zusammen mit K.M. Bolte¹⁾ und U. Beck durchführt; dieses Projekt ("Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Konzeption einer subjektbezogenen Theorie der Berufe") befaßt sich mit Prozessen und Strukturen der Entstehung und Veränderung von Berufen zur Klärung ihrer sozialen und persönlichen Bedeutung für die arbeitenden Personen. Auf thematische Verflechtungen mit anderen Arbeiten aus dem Projektzusammenhang wird jeweils im Text verwiesen.

1) Professor K.M. Bolte gilt mein besonderer Dank; ohne seine Ermunterungen und Anregungen wäre die vorliegende Arbeit nicht zustande gekommen.

Die Konzeption und Entwicklung des Projektrahmens, zu dem diese Arbeit gehört, sowie die Ausarbeitung ihrer Fragestellung und die Präzisierung ihrer theoretischen Argumentationslinien beruhen auf einem ganz außerordentlichen Ausmaß an überaus erfreulicher Kooperation und wechselseitiger, arbeitsteiliger Abstimmung mit meinem Sozios Ulrich Beck, mit dem ich viele wichtige Schritte der Projektarbeit zusammen tun konnte und auf den auch bei der vorliegenden Arbeit, die ohne unsere gemeinsamen Vorarbeiten nicht denkbar wäre, wesentliche Anstöße, Verbesserungen und Ermutigungen zurückgehen, für die ich ihm herzlich danke.

Kapitel I :

Die Aktualität der Berufsproblematik und die Frage nach der ===== Berufskonstitution =====

1. Das Problem der "Starrheit" beruflicher Strukturen

Während man noch vor wenigen Jahren behaupten konnte, daß die meisten Menschen in unserer Gesellschaft zu ihrem Beruf ein unproblematisches und selbstverständliches Verhältnis hätten¹⁾, und der "Beruf" zeitweise gegenüber den bloßen "Jobs" gelobt und verherrlicht wurde, scheint er in jüngster Zeit zunehmend in Ver-
ruf zu geraten und zum Problem zu werden. So fällt auf, daß
- mehr und mehr Berufe ihren Inhabern keine angemessene und dauerhafte Chance bieten, an Arbeitsprozessen zu partizipieren;²⁾
- weder die inhaltliche Bestimmung des einzelnen Berufs noch die "Schnitte" zwischen den einzelnen Berufen bzw. die in ihnen kombinierten Fähigkeiten mit den tatsächlichen Arbeitsanforderungen übereinzustimmen scheinen;³⁾

1) Vgl. H.Schelsky, Auf der Suche nach Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze, Düsseldorf/Köln 1965, S.240

2) Ein Drittel Berufswechsler sprechen hier eine deutliche Sprache. Vgl. Presseinformation der Bundesanstalt für Arbeit vom 23.5.73; vgl. auch D.Fröhlich, Berufswandel als Indikator für Modernisierung, in: G.Albrecht u.a. (Hrsg.), Soziologie, Festschrift für R.König, Opladen 1973, S.213: "Die für die Dauer eines Erwerbslebens konzipierten beruflichen Qualifikationen veralten in immer rascherem Tempo; bewährte Arbeitstugenden verlieren an Bedeutung; es wächst die Zahl der mit 45 bis 50 Jahren für den Arbeitsprozeß nicht mehr "geeigneten" Erwerbstätigen; der Beruf als "Kristallisationspunkt der Biographie eines Menschen" (Fritz Sack) wird immer fragwürdiger."

3) Vgl. R.Crusius, Kritik des Berufsbildungsgesetzes. Zur Situation der Berufsausbildung (Gewerkschaftliche Beiträge zu Fragen der beruflichen Bildung), herausgegeben vom DGB-Bundesvorstand, Bochum 1970, S.113

- die Dynamik des Problemlösungsprozesses das Wandlungsvermögen der Berufe weit überfordert; Berufswissen "veraltet", die Starrheit seiner Elemente führt zu ständigen "Modernitätslücken";¹⁾
- die besondere strukturelle Form der "beruflichen" Organisation von Arbeitskraft - die neben anderen historischen Formen, wie denen der Hausarbeit, der ehrenamtlichen Arbeit, des politischen Mandats etc. steht - selbst zunehmend fragwürdig zu werden scheint angesichts der Tatsache, daß wesentliche Qualifikationen gar nicht mehr "beruflich" gefaßt werden.

Der Kern dieser Probleme liegt offenbar darin, daß die Komplexität und Dynamik der Arbeitsanforderungen, wie sie aus den modernen Arbeitsprozessen hervorgehen, mit den tradierten Formen der Berufe nicht mehr übereinstimmen. Dieser Widerspruch bricht auf zwischen der geforderten Flexibilität und der einseitigen beruflichen Spezialisierung, zwischen dem rapiden Wandel der Arbeitsstrukturen und der dauerhaften Fixierung der Arbeitskräfte, zwischen der Universalität der gestellten Probleme und dem teilhaften Charakter der Berufe. Generell handelt es sich um das Problem der Starrheit und Rigidität beruflicher Strukturen.

Dieses Problem äußert sich in Strukturschwächen und Ungleichgewichten des Arbeitsmarktes, an dem der Nachfrage nach Arbeitskräften kein entsprechendes Angebot gegenübersteht.²⁾ Dabei sieht man die Ursache dieser Arbeitsmarktstörungen gewöhnlich darin, daß die "Angebote" menschlicher Arbeitskraft in einer solchen - "beruflichen" - Gliederung vorliegen, nach der diese Arbeitskräfteangebote in je spezifischer, der heutigen Nachfragestruktur

1) Vgl. ebd. S.119

2) Vgl. D.Mertens, Rahmenvorstellungen für die Aufgaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (MitAB), 1,1,1968,S.14 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg).

jedoch unangemessener Weise spezialisiert, begrenzt, qualifiziert, kombiniert und von anderen abgegrenzt werden.¹⁾ Dementsprechend untersuchte man bisher zahlreiche Wege und Möglichkeiten, diesen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage zu begegnen: Sei es, daß man durch Arbeitsplatzanalysen neuartige Anforderungen an die Berufsinhaber herauszufinden hoffte (die dann in veränderter Ausbildungs- und Qualifikationsmerkmale bestehende Berufe übersetzt werden sollen), sei es, daß man die Konstruktion neuer, branchen- und fachübergreifender Berufe erwog (z.B. "Grundberufe"), sei es schließlich, daß man die "Flexibilität des gesamten Berufswesens" analysierte, das heißt die inneren Verwandtschaften und Substitutionsmöglichkeiten zwischen Einzelberufen untersuchte.²⁾

Diese Untersuchungen fanden und finden teilweise ihren Niederschlag in der Berufsberatung, in der Formulierung von Ausbildungsprogrammen und Umschulungsversuchen, sowie in den staatlichen Bemühungen, durch geregelte Verfahren der Anerkennung bzw. Streichung von "Ausbildungsberufen" Ordnung, Vereinheitlichung, Überschaubarkeit und eine gewisse Anpassungsfähigkeit bestehender Berufe zu erreichen.

Flexibilität wird dabei mehr und mehr zum Schlagwort, das sich sowohl auf für notwendig gehaltene Umgestaltungen von Ausbildungs-

-
- 1) Dieses Zentralproblem der gegenwärtigen Berufs- und Arbeitskräfteforschung wird - in unterschiedlichen Terminologien - in den letzten Jahren in einer überaus breiten Literatur immer wieder aufgegriffen; vgl. z.B. Baethge, U., Gerstenberger, F., Kern, H., Schumann, M., Stein, H.W., Wienemann, E.: Produktion und Qualifikation, Hannover 1975, oder Armbruster, W., Bodenhöfer, H., Hartung, D., Luthmann, R., Winterhager, W.D.: Expansion und Innovation, Berlin 1971, Mertens, D.: Der unscharfe Arbeitsmarkt. Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätsforschung, MittAB Heft 4/1973, Altvater, E., Huiskens, F. (Herausgeber): Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors, Erlangen 1971, u.v.a.m.
 - 2) Vgl. Mertens, D., Rahmenvorstellungen.... a.a.O., vgl. auch Hofbauer, H. und König, P., Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB, Band 6 (1973)

strukturen, Berufsverläufen und Berufsbildern bezieht als auch auf die Veränderung der beruflichen Orientierungen der Beschäftigten, die nach den jeweiligen Beschäftigungschancen und ihren Veränderungen geformt oder umstrukturiert werden sollen.¹⁾

Die gelegentlich geäußerten Empfehlungen an die Arbeitenden, traditionelle Berufsbindungen und -orientierungen aufzugeben und insgesamt ein distanzierteres Verhältnis zu ihrem Beruf zu entwickeln, verweisen deutlich darauf, daß Flexibilität nicht nur als arbeitsmarkt- und bildungspolitisches Ziel angesehen wird, sondern auch als Forderung an individuelle Fähigkeiten und Einstellungen zu verstehen ist.²⁾ Zur Begründung wird gewöhnlich auf die

-
- 1) Vgl. Mertens, D. Der unscharfe Arbeitsmarkt, a.a.O. und ders., Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: MittAB Heft 1/1974, S.36ff.
 - 2) Vgl. z.B. u. v.d. Fröhlich, D., a.a.O., S.218: "Das Konzept des Lebensberufs paßte vielleicht in die durch relativ langsamen Wandel gekennzeichnete Industriegesellschaft, in der Berufswandel evtl. noch zwischen den Generationen aufgefangen werden konnte. In der nachindustriellen Gesellschaft muß mit einer kontinuierlichen und relativ kurzfristigen Qualifikationswertung innerhalb einer Generation, d.h. innerhalb der Erwerbstätigkeitsperiode eines Individuums gerechnet werden... Die neue Konzeption des 'Berufs' muß sich lösen von der Dominanz spezifischer fachlicher Kenntnisse. Sie ist am ehesten zu beschreiben als ein Komplex von Tätigkeiten mit einem sehr weitgehenden theoretischen Grundbezug. Auf die Situation der BRD angewandt bedeutet dies zumindest die Zusammenfassung einer Reihe traditioneller verwandter Berufe und ihre Integration auf der Basis abstrakter Gemeinsamkeiten. Die Ausbildung für diese Tätigkeitskomplexe darf ihr Schwergewicht nicht primär in der Vermittlung spezifischer Kenntnisse und Praktiken, sondern in der Theoretisierung des Unterrichts, der Förderung analytisch-abstrakten Denkens, der Vermittlung extra funktionaler Fertigkeiten finden. In pointierter Formulierung: In der Berufswelt von morgen zählt nicht die Summe des Gelernten, sondern die Fähigkeit zu lernen. Derart qualifiziert, sollte der Berufstätige in der Lage sein, innerhalb eines weitgesteckten technologischen Teilbereichs in relativ kurzer Zeit erforderliche Spezialkenntnisse fallweise hinzuzuerwerben.", vgl. hierzu auch die Diskussion um die "Arbeitslehre", so z.B. Schwegler, J. Zur politischen Kontroverse um die Arbeitslehre, Frankfurt 1974

richtige Einsicht verwiesen, daß für die Arbeitenden die Berufsarbeit als Erwerbsquelle wichtig ist und daß größere berufliche Flexibilität als Garantie für sichere Beschäftigung- und damit Erwerbschancen daher im Interesse der Arbeitenden selbst liegen muß.

Diesem scheinbar so eindeutigen Zusammenhang widersprechen aber einige einfachen Beobachtungen: So ist es z.B. völlig unverständlich, wieso die Arbeitenden die nunmehr von ihnen mit einigem propagandistischem Aufwand geforderte Distanzierung von ihrer jeweiligen Tätigkeit ebenso wie die verlangte Mobilitätsbereitschaft etc. nicht schon längst zeigen, obwohl ihr Interesse an Erwerbs- und Beschäftigungschancen nicht gerade neu ist und obwohl die Gefahren struktureller Arbeitslosigkeit ebenfalls nicht erst seit kurzen bestehen. Dieses subjektive "Beharrungsvermögen" der Arbeitenden, das einer "Flexibilisierung" zuwiderläuft, muß ebenso geklärt werden, wie die scheinbar "irrationalen" Widerstände gegen unter Erwerbsgesichtspunkten sinnvolle, notwendige und funktionell mögliche Berufswechsel oder ein "traditionales" Festhalten an überkommenen Ausbildungsgängen, Qualifikationserwartungen und Anforderungen an die Beschaffenheit der Arbeitsplätze. Es ist möglich, daß sich in diesen Widerständen berufsinhaltliche Ansprüche und Interessen ausdrücken, die mit Beschäftigungsgarantien allein nicht abzudecken sind und von einer Flexibilisierung der Berufe her bedroht werden. Dies mit einigen theoretischen Hinweisen zu überprüfen, ist Gegenstand der folgenden Überlegungen.

Diese sollen damit einen Beitrag leisten zur Klärung des üblicherweise gerade übergangenen Problems, wieso und warum derartige Friktionen am Arbeitsmarkt überhaupt auftreten können. Die Frage, wie es zu den beschriebenen "Starrheiten" und "Modernitätsslücken" kommt, wird gewöhnlich nicht gestellt oder mit vagen Hinweisen auf ein "cultural lag" eher verdrängt als beantwortet. Man begnügt sich mit der Feststellung daß die Berufsstruktur dem technisch-ökonomischen Wandel hinterherhinkt und man fragt auch, wie diese

Friktionen zu beheben sind, man wundert sich aber offenbar nicht über die festgestellte Unbeweglichkeit und Starrheit der Berufe.¹⁾ Dabei könnte doch gerade die Feststellung dieser "ungleichzeitigen" Entwicklung die Frage nach der Struktur der Berufe nahelegen. Diese Frage muß also gerade lauten: Was an Berufen verhindert deren "automatische" Anpassung an die veränderten Anforderungen des gesellschaftlichen Arbeits- bzw. Problemlösungsprozesses?

Zu untersuchen ist also die Berufsform selbst: Worum handelt es sich hier, was geht in sie ein und was führt zur Entstehung der genannten Probleme? Der Beruf selbst wird damit zum Gegenstand der Betrachtung, da die erwähnten Arbeitsmarktstörungen offenbar gerade mit Verfestigungsvorgängen zusammenhängen, die den Berufen strukturell eigentümlich sind und sie kennzeichnen. Umso erstaunlicher ist es, daß in der bisherigen Diskussion lediglich von Modifizierung und Modernisierung beruflicher Strukturmuster die Rede ist, nicht jedoch von grundsätzlichen strukturellen Alternativen.²⁾

Bei aller Kritik bleibt die "Beruflichkeit" als solche unbefragt und selbstverständlich. Dies wiederum spiegelt sich in einer eigenartigen Hilflosigkeit und Inkonsequenz der einschlägigen Untersuchungen zu diesem Thema ebenso wie der staatlichen Erlasse usw. diesem Phänomen des Berufs gegenüber: So ist es z.B. bisher nicht gelungen, die alltagssprachlich in diesem Zusammenhang mit einiger Sicherheit und Selbstverständlichkeit benutzte Kategorie des "Berufs" selbst wissenschaftlich zu klären und als exakten Begriff zu übernehmen.

1) Vgl. stellvertretend für sehr viele Studien dieser Art z.B. Lutz, B., Krings, I., Fleischer, J., Überlegungen zum Problem des "Bedarfs" an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose, HIS-Brief 10 (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1970, und Lutz, B., Krings, I., Überlegungen zur sozio-ökonomischen Rolle akademischer Qualifikation, HIS-Brief 18 (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1971.

2) Vgl. zur Frage nach solchen "Alternativen zum Beruf" Beck, U., Bolte, K.M., Brater, M., Bildungsreform und Berufsreform. Zur Problematik der berufsspezifischen Gliederung des Bildungssystems, in: MittAB 4/1976.

2. Zur Klärung des Berufsbegriffs

Die Schwierigkeiten des wissenschaftlichen Umgangs mit dem Berufsbegriff führen gewöhnlich dazu, daß die mit seiner Klärung befaßten Wissenschaftler entweder seine Verwendung völlig ablehnen oder zu relativ willkürlichen Eigendefinitionen greifen, die mit dem alltagssprachlichen Wortgebrauch nichts mehr zu tun haben, aber auch - wie etwa Qualifikations- und Tätigkeitsdefinitionen - leicht durch andere Begriffe ersetzt werden können und somit wiederum die Einführung eines speziellen Berufsbegriffs fraglich und überflüssig erscheinen lassen.¹⁾

Eine solche Ablehnung alltagssprachlich sehr geläufiger Begriffe im wissenschaftlichen Sprachgebrauch wäre nichts Neues, wenn sie auch regelmäßig auf eine Erkenntnis- oder Bereichsgrenze der jeweiligen Wissenschaft deutet (vgl. z.B. das Wort "Glück"); im Falle des Berufs erstaunt lediglich die Hartnäckigkeit, mit der Klärungsversuche immer wieder auftauchen, und die Tatsache, daß dieser Begriff - trotz aller Kritik und Ablehnung - in einschlägigen wissenschaftlichen Publikationen (auch und gerade seiner Kritiker) ein durchaus zähes und offenbar gesundes Leben führt.²⁾ Die These, die entgegen den gängigen Versuchen des Verzichts auf den Berufsbegriff dem Folgenden zugrunde liegt, lautet daher: der Berufsbegriff verweist in seiner alltagssprachlichen Fassung auf sozial-reale Gliederungen und Struktureinheiten des Bereichs gesellschaftlicher Arbeit, die weder in ihrem Umfang noch in ihrer Systematik oder ihren charakteristischen Konstitutionsprinzipien von den wissenschaftlichen Ersatzbegriffen - insbesondere Qualifikation oder Tätigkeit - adäquat abgebildet werden; die Schwierigkeiten seiner begrifflichen Erfassung sind dabei keine wissenschaftlich immanenten Denkprobleme, sondern Ausdruck realer historischer Wandlungen, Brüche und konfliktreicher Umstrukturierungen

1) Vgl. hierzu exemplarisch Molle, F., Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel, in: MittAB 3/1968

2) Einen Überblick über verschiedene Berufsbegriffe gibt z.B. Hesse, H.A., Berufe im Wandel, Stuttgart 1972

des Berufsphänomens selbst; die Untersuchung dieser historischen Entwicklung muß daher auch Aufschluß geben über die Struktur der Berufe (bzw. der "Beruflichkeit") und ihr gegenwärtiges Schicksal, damit aber auch über die reale Konstitution und Struktur des Gegenstandsbereichs der Berufs- und Arbeitskräfteforschung.

a. Tätigkeit oder Fähigkeit?

Einer der häufigsten und schwerwiegendsten Einwände gegen eine Weiterverwendung des Berufsbegriffs besagt, der Begriff sei zur Kennzeichnung der Struktureinheiten des Arbeitskräftebestands (bzw. -bedarfs) deshalb untauglich, weil die überkommenen Berufsbezeichnungen heute nur noch leere "Worthülsen" darstellen, die an längst überholten Tätigkeitskombinationen festhalten, denen in der heutigen Arbeitswelt jede Entsprechung fehlt.¹⁾ Die Berufe hätten sich demnach als pure Namen von den damit einstmals bezeichneten realen Sachverhalten abgelöst und zugleich deren Ende gesellschaftlich - als Traditionsbestand - überdauert.

Dieses Argument, das auf einen historischen Wandlungsprozeß abhebt, schließt die Annahme ein, daß Berufsnamen Aussagen über bestimmte Tätigkeitseinheiten (z.B.: der Glaser macht Glas) darstellen, d.h. Berufe werden hier meist schlicht als "Tätigkeitsbündel" betrachtet, als eine Ansammlung von Verrichtungen, die irgendwie miteinander zusammenhängen, von einzelnen Arbeitskräften faktisch ausgeübt werden und einen gemeinsamen Namen erhalten. Dies ist exemplarisch an den staatlich anerkannten "Berufsbildern" zu erkennen, die einfach Arbeitsgebiete, verlangte Kenntnisse und Fertigkeiten auflistet; dies gilt aber auch für die Berufsdefinitionen, mit denen Berufsforschung und staatliche Stellen arbeiten. Als Beispiel sei die Definition des Berufs aus der amtlichen Berufsklassifikation zitiert:

1) Vgl. z.B. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, mittelfristiges Schwerpunktprogramm für das IAB, Manuskript, Erlangen 1972, S.11

"Wie bisher werden als Beruf die auf Erwerb gerichteten, charakteristischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen verstanden, durch die der einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft mitschafft."1)

Bedenkt man demgegenüber, daß Berufe auf der "Angebotsseite" von Arbeitsmärkten auftreten und hier die genannten Probleme hervorgerufen, dann sollte es sich von selbst verbieten, Berufe als tatsächliche Arbeitsvollzüge (Arbeitsverrichtungen) zu behandeln. Es muß sich bei den Berufen vielmehr um strukturierte Angebote, also um Arbeitsvermögen, die mit Personen (Arbeitskräfte) verbunden sind, handeln. Die Berufsstruktur kann dann nicht als eine Gliederung von Arbeitsverrichtungen, sondern muß sinnvollerweise als eine solche von persönlichen Arbeitsfähigkeiten gesehen werden, die erst auf spezielle Komplexe miteinander verbundener Tätigkeiten angewendet werden müssen. Die Übersetzung dieses Arbeitsangebotes (Fähigkeitenangebots) in tatsächliche Arbeitsverrichtungen setzt also bereits den Vermittlungsprozeß des Arbeitsmarktes voraus.

Beachtet man diesen Unterschied zwischen Arbeitsvermögen (Arbeitspotentialen) als Angebote und tatsächlichen Arbeitsverrichtungen nicht, sondern geht man - wie die amtliche Berufsklassifikation - von empirisch vorfindlichen, tatsächlichen Tätigkeitsstrukturen aus, dann vergibt man sich von vorneherein die Möglichkeit, die problematische Spannung zwischen Beruf und Anforderungen des Arbeitseinsatzes - wie er etwa in Betrieben entsteht - in den Griff zu bekommen. Man untersucht dann nämlich gegebene Umstände, die bereits die praktische Antwort auf die beschriebenen Spannungsverhältnisse des Arbeitsmarktes darstellen (ohne doch rückwirkend den Konflikt und seine Lösung rekonstruieren zu können). Die hier vorgeschlagene begriffliche Trennung impliziert u.a., daß es schlechterdings unmöglich ist, zur empirischen Erfassung der in einem Beruf enthaltenen Fähigkeiten der Berufsinhaber an ihren Arbeits-

1) Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Klassifizierung der Berufe, Stuttgart 1970, S.6

plätzen anzusetzen.¹⁾

Obwohl diese reale Trennung von Fähigkeiten und Tätigkeiten, Arbeitskräftebestand und Arbeitskräftebedarf, wie oben gezeigt, die Voraussetzung für die zentrale gegenwärtige Problemstellung der Berufs- und Arbeitskräfteforschung ist, wird sie in vielen Untersuchungen immer wieder praktisch übersehen oder vernachlässigt: Versuche, die Einheiten von Arbeitsfähigkeiten aus der Tätigkeitsstruktur abzulesen (was Operationalisierungsvorteile bietet), können prinzipiell nur zu einem Bild von der Struktur realisierter Arbeitskräfte oder, anders gesagt, zu einer Bestandsaufnahme der Gliederungen und der Struktureinheiten des tatsächlich verausgabten Arbeitsvermögens von Personen gelangen; diese sind praktisch gleich den Gliederungen und Struktureinheiten der tatsächlich ablaufenden Arbeitstätigkeiten (wie sie etwa die amtliche Berufsklassifikation erhebt), sie können aber niemals Aufschluß über Umfang und Struktur der in der Gesellschaft vorhandenen, potentiellen, nutzbaren, aber nicht voll realisierten Arbeitsvermögen geben.

Diese potentiellen, gesellschaftlich vorhandenen Arbeitsvermögen existieren aber nur als Fähigkeiten konkreter Personen; ihre gesellschaftliche Strukturierung und Gliederung entspricht daher der Verteilung bzw. Zuteilung von Fähigkeiten und Kompetenzen auf Personen und muß dort, bei den Personen, aufgesucht und abgelesen werden.

1) Hier liegt eines der Kernprobleme aller Untersuchungen zum "Wandel der Berufsstruktur", in denen Tätigkeits- und Fähigkeitsstruktur (als Angebotsstruktur) nicht klar auseinandergehalten werden; anderenfalls könnte man hier Beruf nicht ständig mit "Tätigkeitskomplexen" gleichsetzen: Ob ein tatsächlich ausgeübter "Tätigkeitskomplex" auch zum "Beruf" wird, hängt, abstrakt gesprochen, aber davon ab, ob er als Arbeitsvermögen auch zum relevanten Angebot der entsprechenden Arbeitskraft am Arbeitsmarkt wird - ein "Übersetzungsvorgang", der zweifellos komplizierter ist, als eine einfache Gleichsetzung vermuten läßt. Vgl. z.B. Altmann, N., Kammerer, G., Wandel der Berufsstruktur, München 1970

b. Diskrepanz zwischen gesellschaftlichen Tätigkeits- und
Fähigkeitsstrukturen

Diese gesellschaftlich gegliederten Arbeitsvermögen von Personen können sowohl insgesamt breiter sein als das, was an Arbeitsplätzen genutzt wird, als auch im einzelnen nach anderen Gesichtspunkten zusammengesetzt und abgegrenzt sein, als die einzelnen Arbeitsplätze oder sonstigen Tätigkeitseinheiten. Das Verdienst der empirischen Flexibilitätsforschung besteht gerade darin, in diesem Zusammenhang die Vorstellung starrer Zuordnungen und "Limitationalitäten" zwischen den Strukturen des Arbeitskräftebestands und der Arbeitstätigkeiten (bzw. des Arbeitskräftebedarfs), wie sie für die älteren bildungsökonomischen Bedarfsprognosen charakteristisch waren, widerlegt zu haben; Unschärfen und Inkongruenzen zwischen beiden Seiten finden sich in der Tatsache, daß jeder Arbeitende aufgrund seiner erworbenen Arbeitsfähigkeiten mehrere, zum Teil sehr unterschiedliche Arbeitsplätze übernehmen kann, so daß jeder Ausbildungsgang mehr oder weniger "polyvalente" Qualifikationen erzeugt, daß umgekehrt von keinem Arbeitsplatz konsistent und zwingend auf einen bestimmten Ausbildungsgang geschlossen werden kann, der ausschließlich zur Befähigung für diese Tätigkeit führt.¹⁾ Dies bedeutet,

- daß jeder Arbeitende mit seinen Arbeitsfähigkeiten immer mehr Tätigkeiten bewältigen kann, als an irgendeinem Arbeitsplatz zusammengefaßt sind;
- daß die Struktur der Arbeitsplätze nicht der Struktur der Verteilung von Qualifikationen auf Personen entspricht, und
- daß viele unter vielen Gesichtspunkten sehr verschiedene Arbeitsplätze hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen sehr ähnlich sind.

1) Vgl. hierzu insbesondere Mertens, D., Der unscharfe Arbeitsmarkt, a.a.O., vgl. ders., Empirische Grundlagen für die Analyse der beruflichen Flexibilität in: MitAB 5/1968

Wenn das zitierte Berufsverständnis etwa der amtlichen Klassifikation den Kern der Berufswirklichkeit träge, dürften die oben beschriebenen Probleme gar nicht aufgetreten sein, da dann nicht einzusehen wäre, warum Kombination und Art der Arbeitsverrichtungen sich nicht beliebig, d.h. im Rahmen von Angebot-Nachfrage-Prozessen verändern und anpassen. Die Frage ist ja gerade, wieso sich solche Tätigkeitsfelder und -Kombinationen zu eigenen Berufen abspalten und fixieren, wieso hier relativ feste Grenzen auftreten und wodurch sie stabilisiert werden. Der "Beruf" ist daher zunächst unabhängig von der tatsächlichen Tätigkeits- bzw. Aufgabenstruktur zu sehen und darf nicht mit ihr identifiziert werden. Vielmehr stellt es ein eigenes Forschungsproblem dar, wie Tätigkeitsstrukturen und Berufsstrukturen miteinander zusammenhängen bzw. sich gegenseitig beeinflussen.

Ersetzt man das "Tätigkeitsverständnis" von Beruf durch ein Verständnis der Berufe als strukturelle Formen des Angebots von Arbeitsfähigkeiten, dann erhält man zunächst die Möglichkeit, das Berufsbildungssystem als denjenigen Ort, an dem derartige Fähigkeiten erzeugt werden, in die Untersuchungen mit einzu beziehen und festzustellen, daß es bestimmte verfestigte berufliche Strukturen tradiert und relativ starre, unangepaßte Qualifikationen vermittelt. Es dürfte jedoch kein Zweifel darüber bestehen, daß dieses Berufsausbildungssystem Berufe nicht selbst konstruiert, sondern sich im Gegenteil an ihnen als vorgegebenen Strukturen orientiert. Auch die Einbeziehung des Berufsausbildungssystems beantwortet also nicht die Frage, wie es zu diesen starren, verfestigten Formen, wie es zu der Konstruktion und Stabilität der beruflichen Kombinationen und Abgrenzungen von persönlichen Arbeitsvermögen kommt. Das Problem besteht hier wiederum vielmehr darin, wieso sich das Berufsausbildungssystem nicht selbstverständlich an den technischen Notwendigkeiten und Anforderungen der Arbeitsprozesse an die Arbeitskraft orientiert. Woran aber orientiert es sich, wenn nicht an diesen arbeitsinhaltlichen Erfordernissen?

c. Soziale Hintergründe der beruflichen Fähigkeitsstrukturen

Die zur Genüge bekannten Abgrenzungsstreitigkeiten zwischen Berufen bzw. Berufsgruppen können einen Hinweis darauf geben, daß bei der Zusammensetzung und Abgrenzung von Berufen keineswegs nur solche technischen und arbeitsinhaltlichen Kriterien im Spiel sind: So stritten sich z.B. Bäcker und Konditoren darum, in wessen Zuständigkeit die Herstellung von bestimmten Gebäcksorten fallen soll ¹⁾ - eine Streitfrage, die offensichtlich nichts mit der Bewältigung von "technischen" Arbeitsproblemen zu tun hat und deren Lösung für die Tätigkeit des Gebäckbackens völlig gleichgültig ist. Entsprechende Auseinandersetzungen gab es und gibt es zwischen Zimmerleuten und Tischlern, ebenso wie zwischen Apothekern und Drogisten, Ärzten und Heilpraktikern, Ingenieuren und Technikern etc. etc.; ähnlich verhält es sich mit der Frage, wer denn als "Handwerker" anzusehen sei. ²⁾ Schließlich ist bekannt, wieviele Berufsgruppen eifersüchtig darüber wachen, daß bestimmte "Relationen" z.B. in bezug auf Ausbildung und Einkommen zu anderen Berufen gewahrt bleiben und daß innerhalb der Gesellschaft eine Fülle berufsbezogener Vorurteile, Stereotype, Rivalitäten und Bewertungen lebendig und durchaus handlungswirksam sind.

Diese Beispiele machen klar, daß es sich hierbei offensichtlich um soziale Auseinandersetzungen handelt, und sie lassen ahnen, daß Berufe nicht nur unter dem Aspekt der Angemessenheit der in ihnen kombinierten Arbeitsvermögen an die Lösung von Arbeitsproblemen zu betrachten sind, sondern daß sich diese sozialen Auseinandersetzungen noch auf andere, darüber hinaus gehende Seiten von Beruf beziehen, wären sie doch anders kaum zu verstehen. Auf ähnliche Ergebnisse stieß man bei der Erforschung des Berufswechsels:

1)Vgl. Tuchtfeldt, E., Gewerbefreiheit als wirtschaftspolitisches Problem, Berlin 1955, S.145

2)Vgl. Sack, F., Integration und Anpassung des Handwerks in der industriellen Gesellschaft, Köln und Opladen 1966, sowie andere Literatur

"Die Untersuchungen über die Mobilität zwischen Berufen haben jedoch gezeigt, daß der Grad der funktionalen Verwandtschaft der Berufe nicht der einzige Faktor ist, der Umfang und Richtung faktischer und latenter beruflicher Mobilität bestimmt. Es ergaben sich vielmehr Hinweise darauf, daß soziale Faktoren die Wirkung der funktionalen Verwandtschaft verstärken oder paralisieren."1)

Es gilt daher, gerade zu klären, worum sich die "Kompetenzstreitigkeiten" wirklich drehen, welche persönlichen Interessen und "sozialen Faktoren" auf der Seite der Berufstätigen dabei eine Rolle spielen. Das aber heißt: Diese Beobachtungen am Beruf führen geradewegs zur Konzentration auf den dem technisch-ökonomischen Bedarf an Arbeitskraft gewissermaßen entgegengesetzten "Pol" der gesellschaftlichen Wichtigkeit der Berufe, nämlich dem ihrer Bedeutung für ihre Inhaber, die arbeitenden Personen. An diese Beobachtungen lassen sich nämlich zwei Überlegungen anschließen:

Einmal sind offenkundig bei der Konstruktion, Abgrenzung und "Verfestigung" von Berufen konstituierende und stabilisierende soziale Prozesse im Spiel, die auch beim festgestellten "Beharrungsvermögen" der Berufe wirksam sein dürften. Dies führt zur Frage nach der Entstehung und Herausbildung von Berufen, die ja keine Naturereignisse, auch keine lediglich klassifikatorischen Einheiten von Aktivitätsbündeln sind, sondern soziale Konstrukte, an deren Zustandekommen verschiedene "Parteien" interessiert und beteiligt sind. Auf diesem Hintergrund muß die Genese der beruflichen Konstrukte als sozialer Prozeß zu rekonstruieren sein.

Zum anderen geht es bei diesem beruflichen Konstruktionsprozeß zweifellos nicht allein um Fragen der Arbeitsinhalte und der technischen Erfordernisse adäquater Problemlösungen. Die Inhalte der beruflichen Konstrukte schließen mehr ein, als nur "funktionale", arbeitsprozeßgebundene Fähigkeiten und Möglichkeiten: Sie müssen vielmehr gesehen werden als der "Part eines Individuums in einem dauernden System von Aktivitäten" , als komplexe

- 1) Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Mittelfristiges Schwerpunktprogramm, a.a.O., S.13; vgl. auch Schuster, L., Die Mobilität der Arbeitnehmer, in: MittAB 7/1969
- 2) Hughes, E.C., The Study of Occupations, in: Merton, R.K., u.a. Sociology Today, New York 1959, S.445

Handlungsrahmen, die Arbeitshandlungen nicht lediglich im Sinne zielgerichteter, "zweckrationaler" oder funktionaler Aktivitäten standardisieren, sondern darüber hinaus die sozialen Beziehungen zu anderen regeln, normative Orientierungen setzen, persönliche Identitäten definieren und erhebliche sozialpsychologische Bedeutung für Sinnsetzung und Identifikation des Individuums haben.¹⁾ Berufe als soziale Konstrukte kanalisieren und steuern demnach soziale Handlungschancen auf breiter Grundlage:

"An occupation is a complex normative system within which people act for production, economic sustenance, status and the fulfilment of meaning."²⁾

3. Zur Weiterverwendbarkeit eines soziologischen Berufsbegriffs: Die Kontroverse um Beruf oder Job

An dieser Stelle der Gedankenentwicklung ist ein möglicher und wichtiger Einwand zu diskutieren, der Einwand nämlich, ob mit der Einführung eines derartigen soziologisch-grundsätzlichen Berufsbegriffs nicht unter der Hand ideologische Verzerrungen und längst überholte idealistische Perspektiven in die wissenschaftliche Diskussion wieder eingeführt werden, die überwunden zu haben die Berufs- und Arbeitsmarkt-Forschung bis hin zum "verschachtelten", "nüchternen" Berufsverständnis der amtlichen Berufsklassifikation sich gerade rühmt.

a. Der Ideologieverdacht gegen den Beruf

Tatsächlich gerät die bisherige, vor allem pädagogische und im engeren Sinne soziologische Berufsdiskussion im Vergleich zu den heute aktuellen Fragestellungen der Berufs- und Arbeits-

1) Vgl. z.B. Berger, P.L., Some General Observations on the Problem of Work, in: ders. (Hrsg.) The Human Shape of Work, New York

2) Taylor, L., Occupational Sociology, New York 1968, S.10

kräfteforschung leicht in den Verdacht, sich in ihren Problemstellungen von der realen Entwicklung der Arbeitsbedingungen losgelöst zu haben, mit von den tatsächlichen Veränderungen überholten Kategorien zu arbeiten, dabei die Mehrzahl der heutigen Arbeitsverhältnisse gar nicht zu erfassen und mit ihrer Bindung an vergangene Arbeitsformen letztlich restaurativ-ideologische Tendenzen zu stützen. Insbesondere scheint sie sich gegen die Dynamik des industriellen Arbeitsprozesse, gegen die zunehmende Arbeitsteilung, die ständige Umorganisation der konkreten Arbeitsbedingungen etc. zu wenden: Soweit sich die Berufsdiskussion überhaupt auf diese Probleme bezieht, geht es ihr anscheinend weniger um eine realistische Bestandsaufnahme, als darum, dieser "schlechten Wirklichkeit" die "Idee des Berufs" als bewahrenswertes Erbe gegenüberzustellen. Dies zeigt sich besonders in der breiten Diskussion über das Verhältnis zwischen Beruf und Job, in der gleichzeitig der Kern dessen herausgearbeitet wird, was die verschiedenen Berufstheoretiker unter "Beruf" verstehen.

Die Diskussion um "Beruf oder Job" erlebt zu einer Zeit ihren Höhepunkt, zu der die für industrielle Massenproduktion typischen Arbeitsformen mit all ihren "Entfremdungserscheinungen" längst allgemein eingeführt sind, gleichzeitig aber - z.B. mit der "human-relations-Bewegung" - Fragen der psychologischen und sozialen Arbeitsbedingungen zentrale Bedeutung gewinnen. Dies weist auf die hier auftauchende Notwendigkeit, für die Intensivierung des industriellen Arbeitsprozesses verstärkt auch Motivations- und Kooperationsprobleme der Arbeitenden zu lösen. In diesem Zusammenhang wird auch die Frage zum Problem, wie die für den reibungslosen Produktionsablauf zunehmend wichtig werdende allgemeine Arbeitsbereitschaft und "Arbeitsgesinnung" der Arbeitenden verbessert bzw. erzeugt werden kann: Vor allem geht es um die innere Bindung der Arbeitenden an ihre konkrete Tätigkeit in Gestalt von Arbeitsfreude, Qualitätsorientierung, Pflichtbewußtsein, Gefühlen der Mitverantwortung "fürs Ganze" etc., also um die Entwicklung von Formen innerer Selbstkontrolle, die den reibungslosen Ablauf des Produktionsprozesses fördern und verbessern.

b. Die "Jobgesinnung"

Hier setzen auch die Diskussionen um Beruf oder Job ein. Bezeichnenderweise beginnen diese Analysen meist bei der "Gesinnung" der Arbeitenden, also dem subjektiven Bewußtsein der Berufstätigen gegenüber ihrer jeweiligen Arbeit, wobei der "Jobgesinnung" all jene inneren Kontrollen abgesprochen werden, die die "Berufsgesinnung" aufweist. Damit bezieht sich die Diskussion durchaus auf eine reale Problematik: Die "Jobgesinnung" - ganz "Kind unserer Zeit" - droht nach dieser Diskussion den "Berufsgedanken" auszuhöhlen und aufzulösen, indem sie "den Beruf als erwerbsmäßige Ausübung einer durch technisch-wirtschaftliche Verhältnisse vorgegebenen Funktion"¹⁾ betrachtet, die keinerlei "innere Befriedigung" oder "subjektives Werterlebnis"²⁾ vermittelt und je nach Laune oder Marktlage gewechselt werden kann. Kernpunkt der Jobstruktur ist die hervorragende Bedeutung des Geldverdienens, womit es gleichgültig wird, was jemand arbeitet und wozu seine Arbeit sonst dienen soll. Das heißt gleichzeitig aber auch, daß die ausschließliche Orientierung am Gelderwerb den einzelnen auch sinnentleerte, monotone sowie unter Umständen sogar moralisch zweifelhafte Tätigkeiten übernehmen und Verantwortung meiden läßt. Beim Job handelt es sich stets um Tätigkeiten, deren konkreter Inhalt den Arbeitenden subjektiv gleichgültig ist (weil auswechselbares Mittel zum davon unabhängigen Zweck des Gelderwerbs) und objektiv - von der Struktur der Arbeit her - auch gleichgültig sein kann, da sie kein persönliches Engagement an bestimmten Inhalten fordern. Der Geldverdienst selbst ist dabei lediglich an die Tatsache gebunden, daß jemand überhaupt eine Arbeitsleistung erbringt, unabhängig davon, worum es sich jeweils handelt. Der Job kennzeichnet hier den Normalfall industrieller Lohnarbeit, an der beklagt wird, daß sie nicht persönliches Schaffen ist, das der Selbstentfaltung dient, sondern fremdbestimmte Leistung in undurchschaubaren und restriktiven Zusammenhängen:

1) Hesse, H.A., a.a.O., S.19

2) Scharmann, Th., Arbeit und Beruf. Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation, Tübingen 1956, S.13

"Der Mensch der industriellen Arbeitswelt unserer Tage (hat) keinen Beruf mehr; er hat nur noch einen Job. Er kann und darf nicht mehr tun, was ihm "aufgegeben" ist; er muß in seiner Arbeit Gesetzen folgen, die nicht seine Gesetze sind, sondern dem System entstammen, in das ihn seine immer noch als Beruf mißdeutete Teilfunktion eingefügt hat; und er ist heute bereits so fest und so grundlegend in dieses denaturierende Arbeitssystem eingefügt, daß er auch dann nicht mehr zu "seiner Sache" kommt, wenn er äußerlich, wenn er "formal" aus seiner Arbeitsfunktion entlassen ist. Sein ganzes Verhalten wird von dieser einen Tatsache geprägt. Die Gesetze und Kräfte, die den Beruf des Menschen funktionalisiert und kommerzialisiert und zum Job deformiert haben, dringen in alle Bereiche menschlicher Existenz ein.")

Die kritische Analyse des Jobs durchschaut den Zusammenhang eines Arbeitsverhältnisses, das im Bewußtsein der Arbeitenden ebenso wie in den realen Arbeitsprozessen konkret nützliche Bestimmungen der Arbeit verschwinden läßt und diese immer mehr auf abstrakte Leistung reduziert. An diesem Punkt brechen die Analysen allerdings gewöhnlich ab und wenden sich dem Gegenbild zu, nämlich dem Beruf.

c. Die "Berufsgesinnung"

Der Beruf, so heißt es immer wieder, ist "mehr als ein Job"²⁾ nämlich "die den Menschen in Lebens- und Lebensglückinteresse ausfüllende Tätigkeitsaufgabe, durch eine bestimmte auf ihn individuell zugeschnittene Arbeit etwas sinnvolles und dies auch sinnvoll zu tun".³⁾

Die Berufsvorstellung ist zunächst eng verbunden mit der Vorstellung von besonders entwickelten, besonders zu erwerbenen, nicht alltäglichen und nicht jedermann zugänglichen Fähigkeiten,

1) Kluth, H., Die "Umwertung" des Berufs, in: Führung in der Wirtschaft, Festschrift zum 10-jährigen Bestehen der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft (1956-66), Bad Harzburg 1966, S.258/259; der Autor referiert hier die "Jobgesinnung", um sich von ihr kritisch zu distanzieren.

2) Molle, F., Handbuch der Berufskunde, Köln 1968, S.39

3) ebd., S.40/41

die zur Übernahme entsprechend komplexer, besonderer Tätigkeiten prädestinieren¹⁾. Diese Tätigkeiten werden als relativ "ganzheitliche" verzweigte und kombinierte Aufgaben begriffen²⁾, deren Bewältigung besonderes Wissen verlangt.³⁾

Während die Jobgesinnung wesentlich durch einen Verlust der inhaltlichen Bedeutung der Arbeit, durch die Abstraktion von allen arbeitsinhaltlichen Besonderheiten gekennzeichnet ist, beharrt der "Berufsgedanke" auf der Wichtigkeit eben dieser konkret-inhaltlichen Bestimmung der Arbeit. Die "Berufsgesinnung" betont gerade die Bedeutung der gegenständlichen, je besonderen Ziele und Inhalte der Arbeit bzw. der jeweiligen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse. Was im Job gleichgültig wird, hält der Beruf gerade als zentrales Moment fest: Daß Arbeit immer konkrete, gegenständliche Arbeit ist, mit bestimmten, klar angebbaren Resultaten und Zielen, die auf die praktische Verwirklichung menschlicher Zwecke gerichtet sind.

"Berufsethos", "Berufsstolz" etc. kennzeichnen eine persönliche Haltung der Arbeitenden, denen die Inhalte, Ziele und Gegenstände der Arbeit nicht "äußerlich" und "gleichgültig" sind, sondern Gegenstand eines besonderen persönlichen Engagements.⁴⁾ Dieser "Sinnbezug des Berufs" wird in zweifacher Hinsicht begründet: Einmal stiftet der Beruf individuellen Lebenssinn, zum anderen hat die konkrete Berufstätigkeit einen "Sinn" (Bedeutung, Nützlichkeit, Wichtigkeit), für andere bzw. für die Gesellschaft; beides erklärt das besondere Engagement, das die Arbeitenden ihrem Beruf gegenüber aufbringen können.

1) Vgl. z.B. Schelsky, H., a.a.O.

2) König, R., Der Beruf als Indiz sozialer Integration, in: Soziologische Orientierungen, Köln/Berlin 1965, S.191, vgl. auch Kluth, H., a.a.O., S.262

3) Hartmann, H., Arbeit, Beruf, Profession, in: Luckmann, Th./ Sprondel, W.M., Hrsg., Berufssoziologie, Köln 1972, S.36ff.

4) Vgl. Mollenhau, F., a.a.O., S.39

Die Bedeutung dieses traditionellen Berufsverständnisses liegt also darin, daß hier versucht wird, konkrete, ganzheitliche und qualitativ anspruchsvolle Arbeit und die ihr entsprechende persönliche Haltung der Arbeitenden zu erfassen. Demgegenüber erkennen und kritisieren diese Berufstheorien im Job reale Tendenzen zu abstrakter, sinnentleerter und inhaltlich bedeutungsloser Arbeit und einer entsprechend gleichgültigen, nur am Geldverdienst orientierten, der Arbeit selbst gegenüber aber uninteressierten Haltung der Arbeitenden.

Die Problematik von Engagement oder Gleichgültigkeit der Arbeitenden gegenüber den Arbeitsinhalten wird in der Berufsdiskussion als subjektives "Gesinnungsproblem" behandelt, als dessen Kern der Gegensatz von "Erwerbsorientierung" versus "Werksorientierung" angesehen wird;¹⁾ gesellschaftliche Strukturbedingungen und reale Tendenzen der Arbeitsorganisation, die diese Problematik bedingen, bleiben außerhalb der Betrachtung. Auf dieser Ebene erweist sich das "Gesinnungsproblem" jedoch als strukturell bedingter Gegensatz der industriell-kapitalistischen Produktionsweise selbst: Während einerseits der Zwang zum Tausch und Geldverdienst Organisation, Zielsetzung und Einsatz der Arbeit hier den ökonomischen Maximen der Gewinnmaximierung bzw. Verdienststeigerung unterwirft, denen gegenüber die Arbeitsinhalte lediglich zu nachgeordneten Mitteln werden, bleibt andererseits auch der so organisierte und ausgerichtete Produktionsablauf und Arbeitseinsatz auf konkret-inhaltlich bestimmte und vom persönlichen Engagement der Arbeitenden abhängige Arbeit angewiesen. Obwohl die Arbeitenden unter gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, müssen sie gleichzeitig auch am Inhalt ihrer Arbeit interessiert sein. Dieser Gegensatz verschärft sich angesichts zunehmender Komplexität der Tätigkeiten, angesichts zunehmender Anforderungen an Kooperations- und Verantwortungsbereitschaft und angesichts beschleunigter Dynamik industrieller Arbeitsprozesse.

1) Wieso Berufe dem Abstraktionsprozeß nicht unterliegen, obwohl sie anerkannterweise ebenfalls mit einer "Erwerbschance" verbunden sein müssen, wird ebenfalls lediglich aus persönlicher Charakterstärke erklärt.

Wenn die Diskussion über das Verhältnis von Beruf und Job auch im Job eine "Verfallsform" der traditionellen Berufe sieht, so kommt doch darin, daß sie der gegenwärtigen Arbeitswirklichkeit den traditionellen Berufsgedanken wieder als Leitbild entgegenzustellen versucht, eine in diesem Sinne nicht intendierte Aktualität des Berufsbegriffs zum Ausdruck: Der Berufsbegriff faßt hier Fähigkeiten und Orientierungen der Arbeitenden, die sich um ein Zentrum besonderer fachlicher Qualifikationen gruppieren und generelle, fachunspezifische, mit anderen Worten "extra-funktionale", "prozeßunabhängige" Qualifikationen wie Verantwortlichkeit, Einsatzbereitschaft, Übersicht, innerliches Engagement etc. einschließen - Fähigkeiten und Orientierungen also, die im industriellen Arbeitseinsatz zunehmend an Bedeutung gewinnen¹⁾, mit der Dominanz der Erwerbsorientierung - der "Job-gesinnung" - , wie sie den Bedingungen der Lohnarbeit entspricht, aber nicht unmittelbar vereinbar sind. Verbindet man die Berufsdiskussion derart mit den unter den Stichwort der "extra-funktionalen Fertigkeiten" verbundenen realen Einsatz- und Verwertungsproblemen der Arbeitskraft, verliert sie - trotz ihrer unverkennbar restaurativ-ideologischen Tendenzen - ihren so oft kritisierten "anachronistischen" Charakter; im Gegenteil wird jetzt auf diesem Hintergrund wiederum die heute dominante theoretische Orientierung der Berufs- und Arbeitskräfteforschung fragwürdig, die sich auf eine Betrachtung unter rein technisch-ökonomischen Effizienzkriterien der Arbeitsmarktsteuerung beschränkt.

1) Zum Begriff der extrafunktionalen Fertigkeiten vgl. Dahrendorf, R., Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, in: KZfS 1956, S.554, der darunter jene Bestandteile der Berufe versteht, die "nicht in erster Linie auf die rein technischen Ansprüche von Arbeitsprozessen bezogen (sind), sondern auf deren organisatorischen und sozialen Zusammenhang. Sie bezeichnen Entscheidungen ihres Trägers, ein gewisses Maß an Unabhängigkeit und Übersicht. Damit sind sie auch streng genommen nicht unbedingt erforderlich für den Produktionsvollzug. Diese Bestimmung darf jedoch nicht dahingehend mißdeutet werden, daß extra-funktionale Fertigkeiten etwa produktionstechnisch überflüssig seien. Die Produktion ist möglich auch wenn solche Qualifikationen nicht gegeben sind; sind sie aber gegeben, dann geht die Produktion besser, reibungsloser, sicherer vonstatten". Ähnliches bezeichnet der Begriff der "normativen Orientierungen" bei Offe, C., Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt/Main 1970, oder der Begriff der "prozeßunabhängigen Qualifikationen" bei Kern, H., Schumann, M., Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt/Main 1970

4. Dimensionen eines "subjektbezogenen" Berufsbegriffs

Die traditionelle Berufsdiskussion betont also - auch gegenüber aktuellen Qualifikations-, Tätigkeits- und Arbeitsmarktanalysen - nachdrücklich, daß von den persönlichen Orientierungen, Motivationen und Einstellungen der Arbeitenden gegenüber ihren konkreten Arbeitsaufgaben nicht abstrahiert werden kann.¹⁾ Damit verweist sie auf die eigentlich selbstverständliche Grundtatsache, daß Qualifikationsbündel und Tätigkeitselemente nicht "an sich", sondern immer nur als konkrete Arbeitsfähigkeiten von Personen existieren. Bezieht man aber diesen einfachen Sachverhalt in die theoretische Perspektive ein, werden zahlreiche Erkenntnisse und Problemstellungen greifbar, mit denen nun Bedingungen und Veränderungen der Arbeit und des Arbeitseinsatzes aus der Sicht der Arbeitenden analysiert werden können - eine Möglichkeit, die in der technisch-ökonomischen Orientierung der aktuellen Berufs- und Arbeitskräfteforschung nur verkürzt zur Geltung kommt. Dies wird bereits auf dem Boden der traditionellen Berufsbetrachtungen deutlich.

a. Die Bedeutung des Berufs aus der Sicht der Arbeitenden

Als Komplexe konkret nützlicher Fähigkeiten selektieren und spezifizieren Berufe produktionsrelevante menschliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Orientierungen etc. und schreiben damit zugleich unterschiedliche persönliche Entwicklungsgänge und -Möglichkeiten fest. Darin kommt ihr "persönlichkeitsprägender" Charakter zum Ausdruck, den die Betrachtungen der älteren Berufsliteratur immer wieder hervorheben: Berufe formen und modellieren Personen und können so angeben, was jemand "ist", denn: "Gestalt und Schicksal des Berufs bedingen... Gestalt und Schicksal des Menschen"²⁾. Einzelne Berufe bieten oder verschließen danach

1) Dies wird auch in der aktuellen Diskussion der Berufs- und Arbeitskräfteforschung immer mehr gesehen; vgl. z.B. Mertens, D., Der unscharfe Arbeitsmarkt, a.a.O.

2) Kluth, H., a.a.O., S.262; vgl. auch Schelskys Begriff der "Innenstabilisierung der Person", a.a.O., S.32

unterschiedliche Chancen der Persönlichkeitsentfaltung und sozialen Identitätsbildung. Technisch-ökonomische Veränderungen der Zusammensetzung und Abgrenzung der Berufe verändern damit - aus der Sicht der Arbeitenden - erstens deren persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und Entfaltungschancen.¹⁾

Berufe als Möglichkeiten der Persönlichkeitsentfaltung sind jedoch nicht "zufälliges" Resultat individueller Lebensgeschichten, sondern diesen Lebensgeschichten vorgegebene und vorausgesetzte gesellschaftliche Entwicklungs- und Handlungsschablonen, in denen sich spezifische gesellschaftliche Erwartungen verobjektivieren. Berufe erscheinen so einerseits als konkrete Entfaltungen der individuellen Fähigkeiten und Arbeitsmöglichkeiten, andererseits als gesellschaftlich vorgegebene Standardisierungen und Normierungen solcher Fähigkeiten, die menschliche Arbeitsvermögen auf den Einsatz in gesellschaftlichen Arbeitssituationen hin ausrichten²⁾. Berufe vermitteln damit zwischen "objektiven Angelegenheiten der Gesellschaft" und "subjektiven Anliegen des einzelnen".³⁾ Sie fungieren gleichsam als Transmissionen zwischen dem gesellschaftlichen Bedarf an Arbeitsfähigkeiten und den individuellen, prinzipiell zufälligen und "einmaligen" Bildungsprozessen der Personen. Sie vermitteln Sozialisationsprozesse und Produktionsbedingungen und können so einerseits als Ziel und Rahmen individueller Entwicklung, andererseits als Einheiten abrufbarer, in Produktionsprozessen einsetzbarer Arbeitsfähigkeiten betrachtet werden. Die jeweilige Zusammensetzung und Abgrenzung der Berufe entscheidet damit zweitens über die Chance

1) Berufe bilden "eine der wesentlichsten Möglichkeiten des Menschen, seine Persönlichkeit, also sein Menschsein überhaupt erst zu entfalten und damit zu verwirklichen... Der Charakter des Berufs entscheidet daher darüber, was der Mensch als Mensch sein kann." Kluth, H., a.a.O., S.261; vgl. auch Scharmann, Th., a.a.O., S.2

2) Vgl. auch hierzu die erwähnten Arbeiten von Scharmann und Schelsky.

3) Scharmann, Th., a.a.O., S.2

des Arbeitenden, seine subjektiven Fähigkeiten und lebensgeschichtlich erworbenen Bedürfnisse in objektiv vorgegebenen Arbeitssituationen auch zu realisieren und durchzusetzen.

Als objektivierte "Fähigkeitsschablonen" regeln die Berufe jedoch nicht nur die Entwicklung und den Einsatz menschlicher Arbeitsfähigkeit, sondern sie begrenzen und beschränken diese zugleich auf eine "Aussschnittthaftigkeit der unmittelbaren Lebens- und Welterfahrung"¹⁾, d.h. die Berufe legen den Arbeitenden auf einen Teilbereich im Rahmen der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit fest. Damit definieren sie nicht nur unterschiedliche technisch-funktionelle Arbeitsausschnitte, sondern gleichzeitig eine soziale Stellung des Arbeitenden innerhalb der gesellschaftlichen Arbeitsteilung: Die berufliche Differenzierung ist zugleich eine soziale Differenzierung der Arbeitenden. Die jeweiligen Fähigkeitseinhalte der verschiedenen Berufe beziehen sich auf unterschiedliche Arbeitsabschnitte, die keineswegs unverbunden nebeneinander stehen, sondern im Rahmen umfassender Kooperationsstrukturen integriert werden müssen. Damit binden die Berufe ihre Inhaber zugleich in je verschiedene soziale Verhältnisse ein und unterliegen in ihrer Zusammensetzung und Abgrenzung übergreifenden sozialen Koordinations- und Herrschaftsstrukturen. Dementsprechend sind die Berufe mit unterschiedlichen "sozialen Komplementen"²⁾ ausgestattet, definieren unterschiedliche Partizipationsbereiche, führen in unterschiedliche Kommunikations- und Interaktionsstrukturen und eröffnen unterschiedliche Möglichkeiten von Machtausübung, Entscheidungsgewalt und Sanktionsbefugnissen. Das heißt: Berufe sind im Hinblick auf den Arbeitseinsatz nicht nur technisch verschieden, sondern sozial ungleich. Drittens bestimmen Abgrenzung und Zusammensetzung eines Berufs damit also über die Stellung der Arbeitenden in der hierarchischen Sozialstruktur der betrieblichen Arbeitsorganisation.

1) Schelsky, H., a.a.O., S.31

2) Vgl. zu diesem Begriff wie auch zu dem gesamten hier angesprochenen Zusammenhang Beck, U., Brater, M., Tramsen, E., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil I, Die Konstitution der Berufe, in: Soziale Welt 1/1976

Die Ungleichheit der Berufe in bezug auf ihre Stellung innerhalb der hierarchischen Organisation der Arbeit ist einerseits mit unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen, andererseits mit unterschiedlichen Einkommenshöhen verbunden. Wie die soziologischen Untersuchungen zum Problem "sozialer Schichten" zeigen, ist beides verknüpft mit der sozialen Lebenslage der Arbeitenden auch außerhalb der Arbeit: Dementsprechend gelten Berufe als "das einzige ungleichmachende Prinzip in unserer Gesellschaft" (Schelsky) und als wichtiger Indikator für die Schichtzugehörigkeit eines Menschen. Sie weisen ihren Inhabern den sozialen Status zu und ermöglichen die unterschiedliche Befriedigung sozialer Bedürfnisse nach Sicherheit, Ansehen, sozialer Anerkennung etc. Zahlreiche empirische Untersuchungen einzelner Berufe oder Berufsgruppen fördern eine Fülle von berufsspezifischen "sozialen Attributen" zutage: So korreliert die Lebenserwartung positiv mit der Statushöhe des Berufs¹⁾; die absolute Zahl von Erkrankungen ist in Berufen mit geringen Einkommen höher; bei bestimmten Berufsgruppen sind bestimmte Krankheiten besonders oft vertreten²⁾; die Häufigkeit des Auftretens von Psychosen korreliert negativ mit der Statushöhe des Berufs³⁾; soziale Sicherheit und Ausgleichszahlungen bei Verlust der Beschäftigungsmöglichkeit sind für verschiedene Berufe in unterschiedlichem Ausmaß garantiert, ebenso wie Aufstiegschancen auf verschiedene Berufsgruppen sehr verschieden verteilt sind und z.B. bestimmte Berufsgruppen sich bevorzugt in bestimmten Wohngebieten niederlassen⁴⁾ etc.

Blieben diese vielfältigen Bedeutungen der Berufe in der bisherigen Berufsliteratur auch weitgehend unklar, so läßt sich aus den vorliegenden Befunden doch schließen, daß viertens die Art des Berufs über - kurz gesagt - Lebenslage und soziale Chancen seines Inhabers entscheidet.

1) Vgl. Lasswell, Th., *Class and Stratum*, Boston 1965, S.447f.

2) zum Beispiel sind Herzinfarkte bei ungelernten Arbeitern am seltensten, am häufigsten bei Beschäftigten, die elektronische Rechenmaschinen bedienen, was auf die unterschiedliche Art der Belastung zurückgeführt werden muß. Vgl. Buckingham, W., *Automation, Ausbildung, Beschäftigung*, in: *Atomzeitalter* 1964, Heft 1, S.21ff.

3) Clark, R.E., *Psychose, Income and Occupational Prestige*, in: *AJS* Bd.54 (1948/49) S.433ff.

4) Duncan, O.D. u. Duncan, B., *Residential Distribution and Occupational*

b. Eine Definition des Berufs und die Frage nach der Entstehung von Berufen

Die zuletzt referierten Betrachtungen und Befunde verweisen nachdrücklich darauf, daß Berufe nicht einfach willkürlich zusammengestellte Klassifikationseinheiten von mehr oder weniger einheitlich erfaßbaren Fähigkeitselementen (Qualifikationen) darstellen, sondern daß ihnen der Charakter realer sozialer Phänomene zugesprochen werden muß, die sehr unterschiedliche Strukturmerkmale aufweisen können und auf sehr vielen Ebenen miteinander vergleichbar sind, deren genauere Bestimmung jedoch von einer theoretischen Klärung dieser Strukturen abhängt. Diese Überlegungen machen ferner deutlich, daß die oft beklagten "Klassifikationsprobleme" der Berufs- und Arbeitskräfteforschung dann lösbar zu sein scheinen, wenn Berufe als organisch-systematische Produkte gesellschaftlicher Prozesse betrachtet werden, die weder "rational" geplant entstehen noch einfach eine bestimmte Produktionsstruktur abbilden und sich mit ihr verändern.

Dementsprechend läßt sich eine Definition der Berufe vorschlagen, nach der es sich bei Berufen um gesellschaftlich normierte und institutionalisierte Zusammensetzungen und Abgrenzungen der zu Erwerbszwecken einsetzbaren Arbeitsfähigkeiten von Personen handelt; als institutionalisierte Strukturbestände erscheinen diese Berufe als den einzelnen Personen vorgegebene Schablonen, nach denen ihr Arbeitsvermögen "gebündelt", spezialisiert, definiert und von Generation zu Generation weitergegeben wird; der Berufsbegriff hebt damit auf die Tatsache ab, daß die produktiven Fähigkeiten und Tätigkeiten der Menschen in unserer Gesellschaft fixiert, spezialisiert und auf Kategorien von Arbeitenden verteilt sind.

Es liegt die Vermutung nahe, daß sich die in die Berufskonstruktionen eingehenden Orientierungen und Interessen nicht zuletzt gerade auf die sozialen und persönlichen Komponenten und Konsequenzen der beruflichen "Handlungsmuster" richten, mit anderen Worten.

daß für das Zustandekommen der Berufe letztlich gar nicht die technisch-funktionelle, sondern gerade derartige persönliche und soziale Bedeutungen und Interessenstandpunkte ausschlaggebend sind. Dies wird verständlich, wenn man davon ausgeht, daß zwischen den Berufen im Hinblick auf die verschiedenen Komponenten und Dimensionen der mit ihnen jeweils gegebenen sozialen Beziehungsmuster ebenso zahlreiche und tiefgreifende Unterschiede festzustellen sein dürften, wie im Hinblick auf die in ihnen fixierten "funktionellen" Arbeitsfähigkeiten. Nicht jeder Beruf impliziert und reguliert gleichartige soziale Beziehungen, gleichen Status, gleiche Sinnbezüge etc. Damit sind sie nicht nur nach Arbeitsfunktionen differenziert, sondern zugleich nach den mit ihnen verbundenen und durch sie strukturierten unterschiedlichen sozialen Handlungschancen und Partizipationsmöglichkeiten - wobei zu fragen ist, wie beide Differenzierungsmuster miteinander zusammenhängen.

Gerade dieser soziale Aspekt der Berufe bleibt aus der bisherigen Diskussion ebenso wie aus den praktisch-politischen Maßnahmen weitgehend ausgeschlossen. Ausschließlich unter (rein "funktionalen") Tätigkeitsgesichtspunkten greifen die Flexibilisierungs- und Berufskonstruktionsmaßnahmen damit faktisch in psychologische und soziale Zusammenhänge ein, ohne sie jedoch bewußt zu berücksichtigen. So gelten als Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen lediglich Gesichtspunkte wie Zukunftsaussichten, Mindestausbildungsdauer und wirtschaftlicher Nutzen.¹⁾ Die Maximen staatlicher Berufspolitik orientieren sich damit am wirtschaftlich-technischen Bedarf. Sie erfassen aber nur einen Teilbereich der Berufsproblematik und berücksichtigen nicht, daß mit ihm auch über politische Chancengleichheit mit entschieden wird²⁾, daß der Beruf auch "die Gliederung und den Zusammenhang unserer menschlichen Gesellschaft weitgehend (bestimmt)".³⁾

1) vgl. Hesse, H.A., a.a.O.

2) vgl. Crusius, R., a.a.O., S.108

3) Krause, E., Grundlagen einer Industripädagogik, Berlin 1961, S.56

Demgegenüber scheinen die hier entwickelten Perspektiven und Problemstellungen die Möglichkeit eines darüber hinausreichenden Erkenntnisinteresses zu eröffnen: Wenn Berufe einerseits als sozial konstruierte Medien sozialer Ungleichheit wirken, dann muß der gesellschaftliche Prozeß offenzulegen sein, der zu ihrer Ausprägung führt; wenn man sich andererseits heute durchaus um die politische Konstruktion und Rekonstruktion von Berufen - wenn auch mit eingeschränkter und einseitiger Perspektive - bemüht, dann muß es möglich sein, solche Maßnahmen im Hinblick auf ihre tatsächlichen Auswirkungen auf die soziale Struktur von Berufen zu kritisieren und nach Wegen zu suchen, die es erlauben, strukturelle Veränderungen gesellschaftlicher Ungleichheit über berufspolitische Konstruktions- und Umkonstruktionsmaßnahmen anzuvisieren.

Die Voraussetzung dafür, diese weitgespannte Perspektive theoretisch einzulösen, ist eine genaue Untersuchung der beruflichen Strukturmuster, und zwar gerade in ihrer Bedeutung als soziale Konstrukte. Eine solche Untersuchung muß auch entscheidenden Aufschluß darüber geben können, was hinter den erwähnten "Starrheiten" der Berufe bzw. hinter dem Festhalten der Arbeitenden an technisch-ökonomisch längst überholten Berufen steckt; angesichts der damit verbundenen praktischen Fragen und arbeitsmarktpolitischen Handlungsschwierigkeiten gilt es, bei der theoretischen Klärung der vorgefundenen Struktur der Berufe und ihrer Entstehungsbedingungen, die Thema der folgenden Arbeit ist, von vorneherein das Augenmerk insbesondere auf jene Punkte zu richten, an denen die soziale Konstruktion der Berufe als Resultat politisch-gesellschaftlichen Handelns, damit auch als mögliches Objekt bewußter gesellschaftlicher Gestaltung, erkennbar und verstehbar wird.

Maßstab und Richtschnur einer solchen Untersuchung kann der hier entwickelte Problemkontext abgeben. Nahziel der Untersuchung ist eine fundierte theoretische Klärung der eingangs geschilderten Probleme und ihrer Ursachen. Dafür enthalten die vorstehenden Überlegungen einen in sich verknüpften Fragerahmen.

Im ersten Schritt muß dafür ein theoretisches Konzept zur Klärung der - bislang vernachlässigten - Struktur der Berufe entwickelt werden, das die erwähnten sozialen Aspekte miteinbezieht. Die Brauchbarkeit dieses Konzepts wird sich daran bemessen können, inwieweit es die Starrheit, das Beharrungsvermögen und die relative Unabhängigkeit der Berufe von Veränderungen in den technisch-funktionellen Arbeitsanforderungen zu erfassen in der Lage ist. Diese Fragerichtung führt zur Erforschung der strukturellen Hintergründe, auf denen sich Berufe bilden, zur Untersuchung der Entstehung und der charakteristischen Strukturmerkmale der Berufe, die im Folgenden als soziale Strukturmuster begrifflich gefaßt und theoretisch rekonstruiert werden sollen.

II: Arbeitsteilung und Berufsstruktur

1. Berufe als Organisationsformen der Arbeitsteilung

In den Versuch, Entwicklung und Struktur der Berufe theoretisch zu klären, gehen aus den vorstehenden Überlegungen bereits folgende Momente ein: Unter Arbeitsmarktgesichtspunkten werden Berufe als Komplexe von Arbeitsfähigkeiten auf der Angebotsseite relevant; weiter scheinen Berufe das "Arbeitsmarktangebot" in spezifischer Weise zu strukturieren, und zwar mit relativem Eigengewicht gegenüber der Nachfrageseite; dies zeigt sich in einer gewissen Starrheit der beruflichen Strukturierung und kann zu Diskrepanzen und Inkompatibilitäten in bezug auf die Nachfrage nach Arbeitskräften führen; schließlich wurde bereits deutlich, daß die beruflichen Strukturen offenichtlich nicht einfach als Resultate von technisch-funktionellen Arbeitsbedingungen und -anforderungen angesehen werden können, sondern darüberhinaus "sozialen" Ursprung haben, aus relativ arbeitsmarkt- und bedarfsunabhängigen Prozessen hervorgehen müssen. Dies stimmt mit der begrifflichen Orientierung zahlreicher soziologischer Berufsüberlegungen überein, die Berufe keineswegs lediglich als analytische Einheiten des Arbeitskräfteangebots an Arbeitsmärkten oder als Tätigkeitskomplexe verstehen, sondern als eigenständige, "reale" soziale Konstrukte, verfestigte "Positionen" mit erheblicher persönlicher und gesellschaftlicher Bedeutung.¹

1) Vgl. z.B. Daheim, H.J., Der Beruf in der modernen Gesellschaft, Köln 1967; Lüscher, H., Der Prozeß der beruflichen Sozialisation, Stuttgart 1968; Parsons, T., Professions, in: Int. Enc. of the Soc. Sc., New York 1968; Hall, R.H., Occupations and the Social Structure, Englewood Cliffs, New York 1969.

Die bisherige Betrachtung lege die Fragen nahe:

Wenn Berufe den genannten Kriterien entsprechen - welches sind dann jene Prozesse, aus denen sie hervorgehen, welche Bedingungen und Prinzipien gehen in ihre "Konstitution" ein, was macht deren Verfestigung aus und wodurch wird sie bewirkt?

Es handelt sich damit um die Frage nach den Ursachen der sozialen Differenzierung der Berufe bzw. "beruflichen Positionen", die von der neueren soziologischen Theorie bisher leider meist sehr stiefmütterlich behandelt und oft einfach als "funktionale Vorbedingung" von Gesellschaft überhaupt, als Voraussetzung, hinter die soziologisches Denken nicht zurückzugreifen hat, postuliert wird.¹ Dieses Postulat wechselt jedoch die Fragen nach den Ursachen sozialer Differenzierung überhaupt, der auch hier nicht weiter nachzugehen ist, mit der Frage nach der Entstehung inhaltlich bestimmter, historisch ebenso wie interkulturell variabler "Differenzierungs- und Schneidungsmuster". Letztere steht, bezogen auf die Herausbildung der Berufe, im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen.

Gelingt es, befriedigende Antworten auf diese Fragen zu finden, wird es auch möglich sein, die Struktur der Berufe nicht nur deskriptiv zu erfassen, sondern auch ihre Entstehungsbedingun-

1) Vgl. z.B. Aberle, D.F. u.a., The functional Prerequisites of Society, Ethics, Vol. LX, no. 2, 1950, oder auch Barber, D., Social Stratification, New York 1957; Differenzierung der Aktivitäten wird hier einfach als typische und daher unvermeidliche Eigenschaft der Gesellschaften betrachtet. Ähnlich argumentiert auch Caplow, Th., Soziologie der Arbeit, Meisenheim 1958: Da jede noch so primitive Gesellschaft ein gewisses Maß an sozialer Differenzierung aufweise, sei die Diskussion der "Ursprünge der Arbeitsteilung" "unnötig".

gen und persönlichen und sozialen Bedeutungen besser zu verstehen.

Der Ausgangspunkt zur Bearbeitung dieser Fragen soll aus den bisherigen Überlegungen zur Berufsproblematik gewonnen werden. Die Starrheit der Berufe erscheint in der Arbeitsmarktproblematik im wesentlichen als Starrheit der Art, der Kombination und der Abgrenzung von speziellen, mit bestimmten Kategorien von arbeitenden Individuen verbundenen Angeboten an Arbeitsfähigkeiten in bezug auf bestimmte Arbeitsverrichtungen. Berufe stellen also - von ihren Arbeitsinhalten her gesehen - bestimmte abgegrenzte Kombinationen von Arbeitsfähigkeiten dar, über die Kategorien von arbeitenden Individuen - die "Berufsinhaber" - verfügen und die von diesen Individuen als speziell geformtes, strukturiertes Arbeitsangebot an Arbeitsmärkten eingebracht werden.

Berufe fixieren somit bestimmte, voneinander verschiedene Arbeitsvermögen; sie sind Ausdruck der Tatsache, daß in unserer Gesellschaft nicht jeder Arbeitende alle anfallenden Arbeiten übernehmen will oder kann, sondern daß verschiedene Kategorien von "Arbeitskräften" nur jeweils begrenzte Teilbereiche der Gesamtarbeit zu bewältigen in der Lage sind: Der Beruf gibt an, um welchen Teilbereich es sich dabei handelt. Die beschriebenen Berufsprobleme - kurz: das Spannungsverhältnis zwischen Tätigkeitsstruktur und Berufsstruktur - sind überhaupt nur denkbar angesichts dieser in Berufen fixierten Spezialisierung. Damit aber sind Berufe Organisationsformen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung.

Als solche Organisationsformen der Arbeitsteilung werden Berufe auch in der Literatur oft gefaßt,¹ verbunden mit dem Hinweis,

1) Vgl. im Anschluß an T. Parsons insbesondere Daheim, H.J., Soziologie der Berufe, in: König, R., Hrsg., Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 2, Stuttgart 1969, S. 363; dort auch weitere Literaturangaben.

daß erstens nicht jeder arbeitsteilig ausdifferenzierte Problem-
bereich unserer Gesellschaft "beruflich" organisiert wird (so
ist der Problembereich der Kleinkindererziehung nicht Aufgabe
von Berufen, sondern von Familien);¹ und daß zweitens die be-
rufliche Organisation der Arbeitsteilung erst in relativ kom-
plexen, hochentwickelten Gesellschaften - also nur unter be-
stimmten historischen Bedingungen - auftritt, nämlich dort, wo
individuelle "Teilarbeiter" durch Tausch- und Marktprozesse
miteinander vermittelt werden. Andere Organisationsformen der
Arbeitsteilung, z.B. die "familiale", waren in früheren Gesell-
schaften dominant und kommen auch heute noch teilweise vor.

Arbeitsteilung ergibt sich hier also als das übergreifende ge-
sellschaftliche Strukturprinzip, das unter bestimmten, näher
zu untersuchenden, historischen und strukturellen Vorausset-
zungen zur speziellen Organisationsform der Berufe führt. Die
Analyse dieses Strukturprinzips, seiner Implikationen, Proble-
me und Entwicklungen muß daher auch Aufschluß über die Struk-
tur und Konstitution der Berufe geben. Durch die schrittweise
Untersuchung der prinzipiellen Implikationen und Abläufe, der
historischen Entwicklung und schließlich der inhaltlichen Glie-
derung der Arbeitsteilung muß daher ein theoretischer Bezugs-
rahmen zu entwickeln sein, mit dessen Hilfe Berufe verstanden
und analysiert werden können.

1) Vgl. zu diesem Problem der "nicht-beruflichen" Organisation
unmittelbar "reproduktionsbezogener" Arbeit Ostner, I., Be-
ruf und Hausarbeit - Elemente der Bestimmung einer Formdif-
ferenz, Frankfurt am Main 1976, sowie zu den daraus sich er-
gebenden Folgen für die Problematik von "Frauen im Beruf"
Beck-Gernsheim, E., Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt.
Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt am
Main 1976.

2. Prinzipien der Arbeitsteilung

a) Besonderheiten "beruflicher Arbeitsteilung"

Unter Arbeitsteilung versteht man gewöhnlich die Tatsache, daß nicht jeder, der in den Arbeitsprozeß einbezogen ist, alle anfallenden Arbeiten übernimmt, sondern daß die Gesamtarbeit so auf verschiedene arbeitende Personen aufgeteilt ist, daß jede ihr spezielles Arbeitsgebiet hat, durch das sie sich von anderen unterscheidet. Es wird also eine "wirtschaftliche Leistung von einer Person, der sie bis dahin oblag, auf mehrere Personen übertragen ..., dergestalt, daß jede der letzteren fürderhin nur einen differenten Teil der seitherigen Gesamtarbeit verrichtet."¹

Kern der Arbeitsteilung ist damit die Verteilung verschiedener Arbeiten auf verschiedene Personen, d.h. "die Aufspaltung des gesamten Prozesses der Problemlösung einer Gruppe in eine Vielzahl von spezialisierten Teilprozessen, das sind spezialisierte Einzelbeiträge von Akteuren zur Lösung der verschiedenen Probleme."² Es handelt sich um eine funktionelle Differenzierung der Arbeitsträger, der "Subjekte" der Arbeit (wobei dies sowohl soziale Teilsysteme, also Kollektive, wie auch einzelne Personen sein können).

"Arbeitsteilung" bezeichnet dann aber nicht - wie das Wort mißverstehen lassen könnte - eine Zerlegung des gesamten Arbeits-

1) Bücher, K., Arbeitsgliederung und soziale Klassenbildung, in: Ders., Die Entstehung der Volkswirtschaft, Vorträge und Aufsätze, Tübingen 1917.

2) Daheim, H.J., Soziologie der Berufe, a.a.O., S. 362.

prozesses in einzelne Tätigkeiten, Tätigkeitsstufen, Abschnitte, Branchen oder Gewerbe (dies sei, in Anlehnung an K. Bücher, "Produktionsteilung" genannt), sondern die Zuordnung solcher Abschnitte und Glieder des gesamten Produktionsablaufs zu besonders damit befaßten, sich darauf "spezialisierenden" Personen. Genau genommen handelt es sich also nicht um eine Teilung der Arbeit, sondern um eine Teilung, Aufteilung der persönlichen Arbeitskräfte nach unterschiedlichen Arbeitsstufen, -arten und -gebieten bzw. um eine Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit auf Personen, so daß verschiedenen Arbeitenden verschiedene Tätigkeiten zufallen.

Arbeitsteilung ergibt sich damit als Gliederung von Personen bzw. Personengruppen, von denen festzustellen ist, daß sie sich in bezug auf ihren Arbeitsbereich unterscheiden. Damit wird die jeweilige Art der Arbeit zum sozialen Unterscheidungsmerkmal, Arbeitsteilung stellt sich dar als Prozeß sozialer Differenzierung.

Arbeitsteilung bedeutet also zunächst einmal Verschiedenheit der Arbeitsbereiche einzelner Personen bzw. Personengruppen, damit aber auch Unterscheidbarkeit der Personen nach ihren jeweiligen Arbeiten. Sie werden im Hinblick auf ihre Arbeit "ungleich". Die arbeitsteilig entstehenden Handlungsmuster unterscheiden sich keineswegs nur nach jeweils verschiedenen Arbeitsinhalten und -gebieten, sondern beinhalten offensichtlich auch - je nach ihrer Beschaffenheit und Zusammensetzung, die überdies historisch wandelbar ist - noch andere als rein "funktionelle", inhaltliche Unterscheidungen: So stehen die einzelnen Arbeitsteile keineswegs unverbunden nebeneinander, sondern sie beziehen sich aufeinander - z.B. in einer zeitlichen Reihenfolge, aber auch in bezug auf Determinations- und Abhängigkeitsverhältnisse; ferner brauchen die einzelnen Arbeitsteile keineswegs "gleichwertig" zu sein im Hinblick auf Kriterien wie Anforderungen, Schwierigkeitsgrade, Belastung, Annehmlichkeiten des Arbeitsvollzugs usw.; schließlich können mit unterschiedlichen Arbeiten unterschiedliche so-

ziale Kontexte, damit unterschiedliche Lebensbedingungen für die betroffenen arbeitenden Personen verbunden sein.

In bezug auf all diese Kriterien verbindet sich die arbeitsteilige Differenzierung also mit hierarchischen Momenten, die (scheinbar) nur arbeitsinhaltliche Unterschiedlichkeit der Handlungsmuster wird zu einer sozialen Ungleichheit.¹ Im (historisch fortschreitenden) Prozeß der Arbeitsteilung spalten sich Teilgruppen von der Gesamtheit der vergleichsweise "universell" arbeitenden Arbeitskräfte ab und bilden Sonderformen, die ihr Arbeitsvermögen bestimmten Spezialproblemen widmen (und damit die Arbeitsgebiete der anderen freilich ebenfalls verändern), d.h. Einzelpersonen oder Gruppen scheiden aus dem "normalen" Arbeitsprozeß aus, verlassen den Standard der sonstigen Arbeitskräfte und beschäftigen sich hinfort mit Sonderproblemen, wobei die Übernahme von Arbeitsteilen durch Individuen den Endpunkt dieses immer weiter vorangetriebenen Differenzierungsprozesses darstellt.

Damit erreichen die Arbeitenden einen besonderen persönlichen bzw. Gruppenstatus, der sie von den anderen Arbeitenden unterscheidet. Bei Frühformen der Arbeitsteilung kommt er in den persönlichen Statuskriterien wie: zugeschriebene charismatisch-magische Fähigkeiten, Geschlecht, Geburt usw., die hier das Differenzierungsmerkmal darstellen, deutlich zum Ausdruck;² aber auch die späteren tätigkeitsbezogenen Gliederungsmerkmale - wie Schuster, Bäcker, Programmierer usw. - sind immer noch Bezeichnungen für unterschiedliche Personenkategorien bzw. für bestimm-

1) Vgl. hierzu ausführlicher Beck, U., Brater, M., Tramsen, E., a.a.O.

2) Vgl. Weber, M., Wirtschaftsgeschichte, Berlin 1958, sowie Preidel, H., Handel und Handwerk im frühgeschichtlichen Mitteleuropa, Gräfelfing bei München 1965.

te Typen von Arbeitskräften (und für die Abgrenzung des jeweiligen Tätigkeitsbereichs meist relativ nichtssagend).

Man übersieht nun oft, daß "Arbeitsteilung" in diesem Sinne keineswegs notwendig dauerhafte oder regelmäßige Arbeitsteilung sein muß, sondern daß sie als universelles Prinzip der kooperativen Aufgabenbewältigung gewöhnlich sogar situationsgebunden, spontan, zeitlich begrenzt und vor allem "rotierend", d.h. ohne feste Zuordnung einzelner Arbeitsteile zu immer den gleichen Personen, auftritt. In dieser Form ist sie dasjenige Mittel, mit dem Gruppen von Menschen ihre Kräfte produktiv kombinieren und damit um ein Mehrfaches der Summe aller individuellen Einzelkräfte steigern können. Diese Form der situativen Arbeitsteilung ist dadurch gekennzeichnet, daß Personen mit prinzipiell gleichen Fähigkeiten je nach den Bedingungen und Voraussetzungen einer Arbeitssituation einen bestimmten, von dem der anderen verschiedenen Arbeitsausschnitt übernehmen, der in einer anderen Situation wiederum ganz anders beschaffen sein kann.

Berufliche Arbeitsteilung stellt demgegenüber einen Sonderfall der Arbeitsteilung überhaupt dar: Sie ist wesentlich dadurch gekennzeichnet, daß die Aufteilung der von den Arbeitenden jeweils zu übernehmenden Arbeiten sich derartig eingeschliffen hat und festgeschrieben wurde, daß jeder dauerhaft einen bestimmten Arbeitsausschnitt zugeordnet bekommt, dem er sich mehr oder weniger ausschließlich widmet und aus dem ein Wechsel - wenn überhaupt - sehr schwierig ist. Die berufliche Form der Arbeitsteilung legt damit - ähnlich der Arbeitsteilung nach Alter oder Geschlecht - Personen relativ langfristig auf bestimmte Teilarbeiten fest, und zwar tendenziell dadurch, daß in Berufen unterschiedliche Arbeitsbereiche in unterschiedliche Fähigkeitsstrukturen der Personen selbst hineinverlängert sind, oder anders: daß der Spezialisierung der Arbeitsbereiche eine Spezialisierung der Fähigkeiten der Personen entspricht. Berufstätige arbeiten nicht nur Verschiedenes, sie "können" auch ganz verschiedene

Dinge und haben nicht das gelernt, was zu einem anderen Beruf gehört; zumindest werden ihnen diese anderen Fähigkeiten sozial abgesprochen und wird nicht erwartet oder zugebilligt, daß sie persönlich eventuell doch vorhanden sind.¹

Dieses Spezifikum der beruflichen Form der Arbeitsteilung, gewissermaßen jeder Kategorie von Berufsinhabern eine eigene ontogenetische Fähigkeitsentwicklung vorzuschreiben (bzw. sozial zuzuschreiben), zementiert Arbeitsteilung mehr oder weniger schwer veränderlich in der Persönlichkeits- bzw. Fähigkeitsstruktur der arbeitenden Personen selbst und bedeutet, daß eine Veränderung der beruflichen Arbeitsteilung, ihre Umorganisation oder andere "Schneidung" letztlich abhängig wird von subjektiven Persönlichkeits- und Fähigkeitsveränderungen, von Lernprozessen also. Der Beruf vervollständigt damit ein Arbeitsteilungsprinzip, das historisch auf der Basis von Alters- und Geschlechtsdifferenzierungen begann, indem er es noch weiter generalisiert und individualisiert: "Schuster" von Beruf ist man, genaugenommen, nicht dann, wenn man Schuhe herstellt oder repariert, sondern dann, wenn man sozial anerkannt diesen und keinen anderen Beruf gelernt hat.

In solchen beruflichen Festschreibungen finden sich dann empirisch die zunächst durchaus spontan möglichen, d.h. auch u.U. wieder aufhebbaren, veränderbaren Ausdifferenzierungen spezieller Arbeitsbereiche in institutionalisierter Form, d.h., in ihnen werden nun relativ dauerhaft menschliche Arbeitsvermögen spe-

1) Berücksichtigt man dies, kann man sagen, daß Berufe im Grunde genommen nicht tatsächliche Fähigkeiten von Personen spezialisieren und gegeneinander abgrenzen, sondern "soziale Kompetenzen", d.h. sozial definierte bzw. sozial zu- oder abgesprochene Fähigkeitsbereiche voneinander unterscheiden; vgl. zu diesem Begriff Beck, U., u.a., a.a.O.

zialisiert, eingeengt, festgelegt und von anderen unterschieden. Die jeweilige Person wird damit als "Arbeitskraft" definiert und in einer gegebenen gesellschaftlichen Umgebung zum handlungs- und arbeitsfähigen "Rollenspieler". Damit werden im Rahmen von Arbeitsteilung spezifische Felder oder Kombinationen der menschlichen Arbeitskraft ausdifferenziert, d.h. strukturierte Handlungsmuster und -dispositionen für bestimmte Personen bzw. Personenkategorien fixiert.

Berücksichtigt man diese Besonderheit beruflicher Arbeitsteilung - Festschreibung der Zuteilung von unterschiedlichen Arbeitsausschnitten auf Personen durch ihre Verlängerung in die diesen Personen jeweils sozial zugeschriebenen oder abgesprochenen Arbeitsfähigkeiten hinein -, dann stellen sich zwei Fragen, nämlich (a) wie es zu einer derartigen "fähigkeitsbezogenen" Festschreibung der Arbeitsteilung überhaupt kommt, und (b) nach welchen Kriterien sie inhaltlich im einzelnen erfolgt, d.h., nach welcher Logik und in welchen Prozessen sich die jeweiligen "Schnitte" dieser personbezogenen Arbeits- und Fähigkeitsteilung herausbilden.

In der Literatur werden beide Fragen gewöhnlich nicht getrennt, weil die Herausbildung der dauerhaften, "fähigkeitsbezogenen" Arbeitsteilung als solche nicht als Problem gesehen, sondern meist mit Arbeitsteilung überhaupt bzw. "Produktionsteilung" gleichgesetzt wird; es ist ein Verdienst K. BÜCHERS, systematisch-begrifflich Form und Ebenen dessen, was alles Arbeitsteilung genannt werden kann, unterschieden zu haben, ohne daß diese Unterscheidungen allerdings von späteren Autoren ausreichend berücksichtigt worden wären; deren Systematisierungsversuche beziehen sich ausschließlich auf die inhaltliche Gliederung arbeitsteiliger Produktionsprozesse, die gewöhnlich technisch-ökonomisch, arbeitswissenschaftlich, qualifikationsanalytisch oder psychologisch orientiert sind;¹ die wenigen soziologischen Bemühungen

1) Vgl. hier z.B. den Überblick bei Bolte, K.M. u.a., Beruf und Gesellschaft in Deutschland, Opladen 1970, sowie z.B. die einschlägigen Versuche von Kosta, J., Krings, I., Lutz, B., Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten - Ein Gutachten über notwendige Grundlagenforschungen und Möglichkeiten für pragmatische Verbesserungen der "Berufs"-Klassifikation, München 1970, oder Frieling, E., Psychologische Arbeitsanalyse, Stuttgart 1975.

beschränken sich auf Versuche mit PARSONS' Funktionsgliederung (die oft kausal mißverstanden wird)¹, auf den Funktionsgruppenkatalog von CLAESSENS u.a.², die Klassifikation nach dem sozio-ökonomischen Rang (Schicht, Prestige)⁴, sowie vor allem im Rahmen der Erfassung der sog. "Professionen" auf die Versuche zur Unterscheidung sozialer Strukturtypen wie Professionen - Semi-Professionen - nichtprofessionalisierte Berufe; hierher gehört insbesondere H. HARTMANNs Unterscheidung von Arbeit, Beruf und Profession⁴. Im folgenden geht es nun nicht darum, ein derartiges Klassifikationsschema zugrunde zu legen oder ein neues neben die vorhandenen zu stellen, sondern darum, die Systematik der Berufsschneidung als solche theoretisch zu analysieren. Derartige Erklärungsbemühungen fehlen in der wissenschaftlichen Diskussion der letzten Jahre völlig; auch in der älteren Literatur ist immer wieder der Zug unverkennbar, Arbeitsteilung als selbstverständlich und naturgegeben hinzunehmen und sie mehr oder weniger deutlich einer immanenten gesellschaftlichen Entwicklung, einem fast naturgesetzlich-autonom eintretenden Fortschritt zuzuschreiben; so bemerkt schon A. SMITH lapidar: "Was in einem rohen Gesellschaftszustand das Werk eines Menschen ist, pflegt in einem fortgeschrittenen das Werk mehrerer zu sein." Auch das Werk E. DURKHEIMs befaßt sich nicht mit den gesellschaftlichen Ursachen der Arbeitsteilung, sondern im Grunde ausschließlich mit deren Wirkungen (worauf auch bei MARX, SCHMOLLER und BÜCHER der Schwerpunkt liegt, wenn sich auch gerade im Werk von K. MARX, insbesondere den Frühschriften, zentrale Hinweise auf die gesellschaftlichen Bedingungen der Arbeitsteilung finden, an denen im folgenden an mehreren Stellen angeknüpft werden kann⁶). Die wenigen "klassischen" Überlegungen über Ursachen der Arbeits- und Berufsteilung, die sich außer bei A. SMITH insbesondere bei H. SPENCER finden, knüpfen eher an Vermutungen und Vorstellungen aus dem gesellschaftlichen Alltagsverständnis an, als daß sie auf eigene systematische Forschungen verweisen.

-
- 1) Vgl. Parsons, T., *Essays in Sociological Theory*, Glencoe 1953, sowie Ders., und Smelser, N.J., *Economy and Society*, Glencoe 1956, sowie Ders. und Bales, R.F., *Working Papers in the Theory of Action*, Glencoe 1953.
 - 2) Vgl. Claessens, D., Fuhrmann, J., Hartfiel, G., Zirwas, H., *Arbeiter und Angestellte in der Betriebspyramide*, Berlin 1959.
 - 3) Vgl. Edwards, A.M., *Comparative Occupational Statistics for the United States 1870-1940*, Washington D.C. 1943, sowie Morris, R.T. und Murphy, R.J., *The Situs Dimension in Occupational Structure*, in: ASR 1959.
 - 4) Hartmann, H., *Arbeit, Beruf, Profession*, in: Luckmann, Th. und Sprondel, W.M. (Hrsg.), a.a.O.
 - 5) Duerkheim, E., *De la division du travail social*, Paris 1902.
 - 6) Vgl. insbes. Marx, K., *Nationalökonomie und Philosophie*, in: Landshut, S. (Hrsg.), *Die Frühschriften*, S. 225 ff.

Im wesentlichen handelt es sich hierbei immer wieder um zwei Erklärungsansätze, nämlich einmal um den Verweis auf Unterschiede in den individuellen Talenten und Anforderungen; die in Berufen sozial festgeschriebene Fähigkeitsdifferenzierung geht demnach auf unterschiedliche Begabungen, spezielle Anlagen oder Stärken der einzelnen Personen zurück. Diese Deutung hat sich teilweise bis hinein in die Grundannahmen "knapper Talente" der funktionalistischen Schichtungstheorie gehalten¹, wodurch sie allerdings keineswegs plausibler wurde. Denn nicht nur lassen sich kaum so viele "Begabungen" angeben, wie es Spezialberufe gibt², es liegt auch auf der Hand, daß eine solche Erklärung - angesichts der Dauer und relativen Stabilität unseres Berufssystems - von gewissermaßen "erbfesten" gesellschaftlichen Begabungsstrukturen ausgehen müßte und außerdem die Tatsache gerade übersieht, daß ein wesentliches empirisches Kennzeichen der Berufe darin liegt, daß sie - im Unterschied etwa zu magisch-charismatischen "Positionen" - prinzipiell von vielen, in diesem Sinne austauschbaren Personen in normalen Umständen und mit den entsprechenden Bildungsvoraussetzungen erlernbar und auszuüben sein müssen; Begabungs- oder Talentunterschiede erklären somit nicht die Existenz des einzelnen Berufs, sondern bestenfalls Erfolg oder Mißerfolg der Individuen in den jeweiligen Berufen.³

Die zweite verbreitete Erklärung für berufliche Arbeitsteilung und ihr Wandel führt diese zurück auf die Anforderungen und Bedingungen der technisch-organisatorischen Bewältigung gesellschaftlicher Arbeit, also auf außer-soziale Sacherfordernisse der

-
- 1) Vgl. etwa Levy, N.J., A structure of Society, Princeton 1952, S. 161, oder: Davis, K. und Moore, W.E., Some Principles of Stratification, in: ASR 2/1945.
 - 2) Vgl. hierzu die "klassische" Argumentation von K. Bücher, a.a.O., S. 347.
 - 3) Vgl. zum ideologischen Charakter solcher "Talenthypothesen" auch Bisseret, N., Der Begriff der Fähigkeit und die Klassengesellschaft, in: The Human Context, Vol. III, Nr. 1, 1971.

jeweiligen Aufgaben, verfügbaren Technologien und ökonomischen Möglichkeiten. Dieser Erklärungsversuch muß jedoch ebenfalls zurückgewiesen werden; die Besonderheiten beruflicher Arbeitsteilung sind zweifellos nicht durch "technische Differenzierung" und Ausweitung des Arbeitsprozesses erzwungen, denn grundsätzlich gilt: Die technisch mögliche oder sinnvolle Unterscheidung einzelner Arbeitsabläufe oder Produktionsprozesse sagt nichts darüber aus, welche Arbeitsausschnitte und -elemente in welcher Kombination einzelnen Arbeitskräften oder Arbeitskräftegruppen zugeordnet werden müssen. Dies soll angesichts der Wichtigkeit und Verbreitung der technisch-ökonomischen Erklärung beruflicher Arbeitsteilung als stillschweigender Basisannahme vieler aktueller Theorien ausführlicher erörtert werden:

b) Die technisch-ökonomische Indeterminiertheit beruflicher Arbeitsteilung

ba.) Die fehlende "Limitationalität" von Produktions- und Berufsteilung

Schon die ältere Evolutionstheorie nahm einen "Urzustand" an, in dem durchaus zahlreiche unterschiedliche Arbeitsfunktionen und -gebiete bestanden (und auch subjektiv unterschieden wurden), die aber nicht auf verschiedene Personen verteilt wurden:

"Wie wir an den heute noch lebenden barbarischen Stämmen sehen können, ist die Gesellschaft in ihrer ersten niedersten Form eine homogene Zusammenballung von einzelnen, die die gleichen Kräfte und Funktionen besitzen: ... jeder Mann ist ein Krieger, Jäger, Fischer, Werkzeugmacher, Baumeister; jede Frau erledigt dieselben Arbeiten."¹

Sieht man davon ab, daß dann, wenn die Aussage dieses Zitats zutrifft, eben niemand Jäger, Fischer, Baumeister etc. "ist", son-

1) Spencer, H., Die Evolutionstheorie, aus: Dreitzel, H.P. (Hrsg.) Sozialer Wandel, Berlin 1967, S. 124.

dern lediglich "auf die Jagd geht", "Fische fängt", "Häuser baut" etc., so wird doch deutlich, daß die Vielzahl der in einer Gesellschaft vorhandenen Problemgebiete und Funktionsbereiche - die technische Differenzierung des Arbeitsprozesses - nichts aussagt über die Spezialisierung der Arbeitskräfte, die im Prinzip alle oder zumindest viele dieser technisch unterscheidbaren Arbeiten übernehmen können, die also auf Grund ihrer "natürlichen" Anlagen durchaus in der Lage sind, mehrere technisch und funktionell verschiedene Problembereiche zu bearbeiten. Die "Logik", mit der Arbeitsgebiete auf arbeitende Personen verteilt werden, ist demnach nicht identisch mit der "Logik", mit der Arbeitsprozesse nach technischen oder funktionellen Gesichtspunkten differenziert werden können. Arbeitsteilungsschnitte sind somit niemals einfache Abbilder einer gewissermaßen "natürlichen" technisch-funktionellen Differenzierung des Arbeitsprozesses und können aus solchen Differenzierungen nicht vollständig erklärt werden, ebensowenig wie die berufliche Spezialisierung der Arbeitsfähigkeiten vorgegebene technisch-funktionelle Entitäten reflektiert:

Unterscheidet man Arbeitsprozesse von sonstigen menschlichen Handlungen, z.B. Spiel, dadurch, daß sie der Bewältigung objektiver, historisch wandelbarer (persönlicher wie gesellschaftlicher) Aufgaben und Probleme - von Naturbeherrschung und Nahrungsversorgung bis Krankenheilung, Verwaltung, Legitimation, Umweltschutz etc. - dienen, dann sind die Arbeitsprozesse insofern notwendig festgelegt und damit gesellschaftlichen Entscheidungen und Gestaltungen entzogen, als sie ihren Aufgaben entsprechen müssen¹: Wenn man eine Seite dieses Manuskripts schreiben will,

1) Von diesen Aufgaben oder Zwecken, den Arbeitsergebnissen, her - gleichgültig, ob es sich dabei um Güter oder Dienste handelt - erhalten die inhaltlichen Abläufe und Vollzüge des Arbeitsprozesses ihren Sinn, an dessen Maßstab sie korrigierbar, überprüfbar werden und weiterentwickelt werden können.

kann man dies weder unter der Dusche, noch mit Hammer und Meißel tun, sondern muß Schreibgerät und Papier benutzen etc.

Sind also die inhaltlichen Vollzüge eines Arbeitsprozesses von ihrem inhaltlichen Zweck sowie der Art und den Mitteln ihrer Durchführung her in dieser Weise festgelegt und folgen sie in diesem Sinne "Sachgesetzen", so trifft dies keineswegs auf die Verteilung der jeweiligen Arbeitsschritte und -teile auf die arbeitenden Personen zu: Vom Produktionszweck gehen keinerlei Sachzwänge aus hinsichtlich der Zahl der beteiligten Produzenten (von wenigen Ausnahmen abgesehen) oder hinsichtlich der Aufteilung und Kombination einzelner technisch-funktionell unterscheidbarer Arbeitsverrichtungen zu Tätigkeitskomplexen bzw. Arbeitsplätzen, die von einzelnen Personen übernommen werden müssen oder sollen.¹

Diese Verteilung kann nach sehr verschiedenen Modi erfolgen: Hochkomplexe, vielstufige Arbeitsabläufe, die technisch-funktionell sehr verschiedenen Aufgabenbereichen angehören mögen, können

-
- 1) Genauer lassen sich dabei folgende Unschärfen und Unbestimmtheiten in der Übersetzung des allgemeinen Produktionsziels in die Verteilung konkreter Arbeitsschritte auf Personen mit bestimmten Fähigkeiten angeben:
- In der Übersetzung des betrieblichen Produktionsziels in das reale Verhältnis von technischen Produktionseinrichtungen und menschlicher Arbeitskraft,
 - in der Übersetzung der Summe der in einem Produktionsprozeß anfallenden Aufgaben in einzelne zu Arbeitsplätzen gebündelten Tätigkeiten,
 - in der Übersetzung der Arbeitsplatzstruktur in eine (hierarchische) Beschäftigtenstruktur, sowie
 - in der Übersetzung der Beschäftigtenstruktur in die betriebliche Rekrutierung von Personen mit einem spezifisch kombinierten Arbeitsvermögen.

Vgl. hierzu den Forschungsbericht des Teilprojekts C 3 des SFB 101, "Zur Bestimmung von Qualifikation und Qualifizierungsprozessen - Das Problem des Verhältnisses von Bildung und Produktion", München (ISF), Juli 1974.

durchaus von einer Person bewältigt werden, wie es umgekehrt auch technisch-funktionell durchaus möglich ist, extrem einfache Handgriffe ausschließlich, regelmäßig und dauerhaft einer Person zu übertragen; außerdem sind von der technisch-funktionellen Gliederung der Arbeitsprozesse her prinzipiell immer entweder "ganzheitliche" Arbeitsformen möglich, in denen eine Person vollständige, in sich stark gegliederte Arbeitsprozesse übernimmt, oder variable fluktuierende oder rotierende Formen der Arbeitsverteilung, bei denen jeder sukzessive alle Einzelarbeiten übernehmen kann, ohne eine bestimmte Arbeit ausschließlich auszuüben.

Die Strukturen von Arbeitsteilung und technisch-funktioneller Differenzierung dürfen daher nicht miteinander verwechselt werden: Die "sachlogische" Struktur von Arbeitsprozessen mag die arbeitsteilige Differenzierung der Arbeitenden überhaupt nahelegen oder auch - in seltenen Fällen der Überschreitung individueller Kapazitätsgrenzen - erfordern, und sie muß darüberhinaus auch die Verteilung verschiedener Arbeiten an verschiedene Personen sachlich ermöglichen, aber ob und wie diese Verteilung stattfindet, geht aus dem Arbeitszweck allein nicht zwingend hervor.

Genausowenig, wie die Arbeitsaufgaben bzw. Produktionsziele die Kombinationen von Tätigkeiten zu Arbeitsplätzen bestimmen, genauso wenig legen sie auch die Kombinationen der Arbeitsfähigkeiten der Personen fest; die jeweiligen Fähigkeitskombinationen müssen zweifellos inhaltlich so beschaffen sein, daß sie Personen befähigen, Arbeitsaufgaben zu bewältigen - aber ob bestimmte Einzelfähigkeiten bei einer Person zusammengefaßt oder auf unterschiedliche Personen verteilt werden oder wer nun welche Fähigkeiten entwickeln soll - also wie die konkrete personbezogene Kombination der Arbeitsfähigkeiten aussieht -, läßt sich von den Aufgaben und Zielen der Arbeit her nicht bestimmen. Ebenso wenig ist eine solche Bestimmung von den Arbeitsplätzen her möglich; vielmehr ist es im Prinzip umgekehrt denkbar, daß

die einzelnen Arbeitsplätze nach den gegebenen persönlichen Fähigkeiten und Interessen der Produzenten gestaltet werden, sich also den Fähigkeitskombinationen anpassen und dabei immer noch der Gesamtarbeitsaufgabe entsprechen.

Die Identität eines arbeitsteilig ausdifferenzierten Gliedes der Gesamtheit aller Arbeitenden ist weitgehend unabhängig von bestimmten technisch-funktionellen Gliederungen: Weder läßt sich die Kombination bestimmter Arbeitsabschnitte zum Tätigkeitsfeld einer Person vollständig technisch erklären, noch verändert eine arbeitsteilige Einheit - ein Komplex ausdifferenzierter Spezialisierung - unbedingt ihre Identität, wenn sich ihre Arbeitstätigkeiten verändern.¹

Technische Entwicklungen im Sinne zusätzlicher Arbeitsgänge oder neuartiger Tätigkeitsgebiete wären durchaus im Rahmen einer nicht-arbeitsteiligen, nicht beruflich differenzierten Organisation der Arbeitsfähigkeiten vorstellbar, wenn auch nur bis zu einer Grenze, die durch die Arbeitskapazität der Einzelpersonen objektiv definiert ist. Daß aber auch diese Kapazitätsgrenze beruflicher Arbeitsteilung weder erklärt, noch die Teilungsschnitte zwischen den Berufen notwendig determiniert, wird z.B. daraus deutlich, daß Formen der Arbeits- bzw. Berufsteilung auch in relativ unentwickelten, technisch undifferenzierten Produktionsbereichen auftreten können, obwohl dies hier im technischen Sinn keinesfalls "notwendig" wäre. Die folgenden Beispiele sollen die relative Unabhängigkeit von Produktions- und Berufsteilung weiter belegen und illustrieren.

1) So ist z.B. aus dem Mittelalter bekannt, daß mancherorts noch lange Zeit eine bestimmte Zunft mit allen überkommenen Rechten bestehen konnte, obwohl sie längst faktisch zur reinen Händlerzunft geworden war, ebenso wie sich auch heute die Tätigkeitsfelder mancher Berufe völlig wandeln, ohne daß diese Berufe auch nur den Namen ändern, wie z.B. Apotheker faktisch zu Verkäufern für fertig abgepackte Waren wurden, ohne daß dies ihre Ausbildung oder ihre akademische Stellung bisher beeinträchtigt hätte.

- o Die Herstellung eines Gegenstandes und die Kontrolle seiner Funktionsfähigkeit sind funktionell differenzierbare, zunächst nur analytisch zu trennende Stufen eines einheitlichen Produktionsprozesses, die häufig in der Hand eines Produzenten vereinigt sind (z.B. Handwerker), die oft (z.B. Industrie) aber auch getrennten Arbeitskategorien überlassen und also arbeitsteilig bewältigt werden. Die arbeitsteilige Organisation beider Funktionen kann also kaum aus ihnen immanenten "technischen" Sacherfordernissen folgen, die in beiden Fällen gleich sind. Umgekehrt ließe sich argumentieren, daß z.B. Therapie und ihre pflegerische Durchführung untrennbare Bestandteile der einen Aufgabe "Krankenheilung" sind; dennoch sind sie arbeitsteilig auf sehr verschiedene Arbeitskräfte-kategorien - Arzt und Krankenschwester - verteilt. Wiederum ist diese Trennung nicht "von der Sache her" erzwungen, es läßt sich sogar über ihren funktionellen Sinn streiten.
- o Die Fallstudien, die KERN und SCHUMANN über technische Umstellungen in Betrieben vorlegen, zeigen, daß hier nach technischen und ökonomischen Maßstäben Neu- und Umgliederungen des Produktionsablaufs vorgenommen wurden, ohne daß die Frage, wie diese neuen Produktionsabläufe arbeitsteilig bewältigt werden sollen, eine Rolle gespielt hätte: Die technische, die Struktur der Tätigkeitsabläufe betreffende Gliederung wurde hier also völlig ohne Berücksichtigung ihrer Verteilung auf die arbeitenden Personen geplant und durchgeführt. Letztere wurde nachträglich vorgenommen, wobei die neuen Verrichtungsschemata gewöhnlich keinen Maßstab für ihre arbeitsteilige Übernahme lieferten; welche Verrichtungen zu Arbeitsplätzen kombiniert, welche an andere Arbeitsplätze abgegeben bzw. zusammengefaßt werden sollten, ließ sich nur zum geringsten Teil von den neuen Anlagen her entscheiden.
- o Die Bedeutung der tayloristischen "wissenschaftlichen Betriebsführung" liegt gerade darin, erstmals Prinzipien für die rationale, bewußte Bindung zwischen Tätigkeits- (Arbeitsplatz-)struktur und persönlicher Spezialisierung in einem bestimmten Produktionsbereich hergestellt zu haben, und zwar so, daß die technische Tätigkeitsstruktur nach bestimmten, an Effizienz und Kostenersparnis individuellen Arbeitskräfteeinsatzes orientierten Kriterien gestaltet werden soll. Dies zeigt, daß es möglich ist, von der Seite der persönlichen Fähigkeiten her bzw. nach Maßgabe sozialer und ökonomischer Gesichtspunkte die Gliederung des Produktionsablaufs zu gestalten, was kaum

1) Vgl. Kern, H. und Schumann, M., Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen, in: Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der BRD, 9. Bd., Frankfurt 1972.

denkbar wäre, würde die technisch gegliederte Arbeitsstruktur die Arbeitsteilung ebenso wie die Spezialisierung der Fähigkeiten determinieren.

Die Unabhängigkeit der beruflichen Zusammensetzung und Abgrenzung persönlicher Arbeitsfähigkeiten von einer wie auch immer vorgegebenen Gliederung der technisch-funktionellen Arbeitsprozesse ist die prinzipielle Voraussetzung dafür, daß jene im Einleitungskapitel bereits erwähnten "Diskrepanzen" am Arbeitsmarkt zwischen Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur, die die Berufs- und Arbeitskräfteforschung in den letzten Jahren so stark beschäftigt, überhaupt auftreten können, ebenso wie in diesem Fehlen einer strukturellen "Limitationalität" die Ansatzpunkte liegen für eine praktische Überwindung jener Diskrepanzen durch vermehrte "Flexibilität" der Arbeitenden. Flexibilität heißt hier nämlich nichts anderes, als daß das beruflich fixierte Fähigkeitsbündel einer Person möglichst viele, zum Teil sehr unterschiedliche Arbeitsverrichtungen und inhaltliche Arbeitsabschnitte einschließt bzw. - u.U. auch zeitlich hintereinander - zugänglich macht, gegebene technisch-funktionelle Produktionsteilungen also gerade übergreift ("Polyvalenz"); dabei ist es von der technischen Struktur der Produktion her völlig unentscheidbar, ob etwa die Einzelfähigkeit des Metallfeilens mit allen sonstigen Bearbeitungsformen von Metall verbunden werden soll (so daß also die "Art des Materials" zum systematischen Kern des Berufs wird), oder ob man viele dem Feilen ähnliche Fähigkeiten unabhängig vom Material zu einem Beruf kombiniert.²

1) So paradox es klingen mag, muß man doch davon ausgehen, daß Taylor damit die prinzipielle Möglichkeit demonstrierte, den Arbeitsprozeß nach Gesichtspunkten der Fähigkeiten, Wünsche und Interessen der daran beteiligten Menschen zu gestalten. Der moderne Widerstand der Arbeitskräfte gegen Fließbandarbeit und die mitunter schon zu beobachtende Umorganisation der Produktionsprozesse als Antwort auf diesen Widerstand demonstriert ebenfalls diese Orientierungsmöglichkeit, wenn auch unter anderen Gesichtspunkten. Vgl. Taylor, F.W., Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung, München/Berlin 1917; zum Überblick über die internationale Entwicklung in der Entwicklung und Durchführung neuer Formen der Organisation des Produktionsprozesses vgl. Kern, H., Brumlop, E., Heine, H., Kern, B., Müller, M., Sperling, H.J., Neue Formen betrieblicher Arbeitsgestaltung. Darstellung relevanter Veränderungsprojekte in Großbritannien, Italien, Norwegen, Schweden (Forschungsberichte des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI)), Göttingen 1975.

2) (zur vorhergehenden Seite)

Diese an sich bekannte und unbestrittene Tatsache wird in konkreten Untersuchungsansätzen erstaunlicherweise immer wieder außer Acht gelassen. Musterbeispiele sind hier Erhebungen zum "Wandel der Berufsstruktur", die herausbekommen wollen, welche wie ausgebildeten Arbeitskräfte denn auf Grund des Wandels der Arbeitsplatzstruktur keine oder im Gegenteil besonders gute Beschäftigungschancen haben. Zur Beantwortung ist es nötig, die bei den Arbeitenden vorhandenen Qualifikationen zu kennen, also die vorhandenen Fähigkeiten bzw. Fähigkeitenkomplexe zu erheben. Diese Heerschau kann aber nicht ebenfalls an den Arbeitsplätzen vorgenommen werden, wie dies oft versucht wird, da diese ja die vorhandenen Qualifikationen bzw. ihre persönlich-berufliche Kombination eben nicht "limitational" abbilden; eher schon müßte sie an sämtlichen bestehenden Ausbildungsgängen vorgenommen werden. Diese aber vermitteln nicht einfach Qualifikationen, sondern organisieren menschliche Arbeitsvermögen in einem sehr viel weiteren Sinn, indem sie es nach bestimmten strukturierten Mustern ("Berufsbildern") entwickeln, konkretisieren, ausrichten, standardisieren und in dieser Form allgemein verwendbar machen. Vgl. hierzu z.B. Behring, K., Lutz, B., Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern, in: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialfürsorge, Hrsg., Soziale Probleme der Automation in Bayern, München 1969, oder auch Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Ingenieure im Produktionsprozeß - Zum Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und Arbeitseinsatz, Frankfurt am Main 1973; eine ähnlich verkürzte Argumentation liegt auch oft den Studien über qualifikatorische Auswirkungen der Automation im Büro zugrunde, die ebenfalls übersehen, daß technische Umstellungen weder automatisch bestimmte Arbeitsplatzstrukturen, noch gar bestimmte Veränderungen beruflicher Fähigkeitsstrukturen nach sich ziehen und daß umgekehrt gerade die relative Unabhängigkeit der Art und Weise, wie Fähigkeiten in Berufen zusammengesetzt und abgegrenzt werden, von technischen Bedingungen eine Chance bietet, automationsbedingte Veränderungen im Qualifikationsbedarf auf der Seite der Beschäftigten aufzufangen und zu neutralisieren; vgl. Bahrtdt, H.B., Industriebürokratie, Stuttgart 1958, oder Pirker, T., Büro und Maschine, Tübingen 1962.

bb.) Berufliche Arbeitsteilung als Resultat sozialer Prozesse

Diese Überlegungen machen zugleich klar, daß es eine immanent technisch bedingte Gliederung und Differenzierung des Prozesses gesellschaftlicher Arbeit nicht oder nur in einem sehr eingeschränkten Sinne gibt und daß auch hier gesellschaftliche Selektions- und Definitionsprozesse ablaufen, die lediglich an höchst elementare, z.T. wiederum dem technologischen Wandel unterworfenen Gesetzmäßigkeiten gebunden sind: Was z.B. an Einzelverrichtungen dazugehört und wie diese inhaltlich beschaffen sein müssen, um ein jagdbares Tier sachgerecht unter Verwendung der verfügbaren technischen Hilfsmittel zu erlegen, unterliegt zweifellos rein technischen Minimalerfordernissen; was aber insgesamt den gesellschaftlichen Funktionsbereich der "Jagd" konstituiert und was hier alles an Einzeltätigkeiten und mehr oder weniger rituellen Handlungen hinzuzurechnen ist, läßt sich technisch-funktionell nicht bestimmen. Selbst auf der Ebene der inhaltlichen Gliederung der Produktionsprozesse findet sich also ebenfalls ein Feld der Unschärfe und gesellschaftlichen Definitionsoffenheit, das es nun sogar prinzipiell möglich macht, technisch-funktionelle Gliederungen des Arbeitsprozesses und der Arbeitsplatzstruktur an der bestehenden beruflichen Gliederung der arbeitenden Personen und ihrer Arbeitskräfte zu orientieren - womit die in den Versuchen einer "technologischen" Erklärung der Berufsteilung angenommene Determinationsrichtung geradezu umgekehrt wird. Diese grundsätzliche Möglichkeit der Anpassung der Technostruktur der Arbeit an die vorgegebene berufliche Fähigkeitsteilung der Arbeitenden - die historisch z.B. in der anfänglichen (dann stark modifizierten) Übernahme der handwerklichen Berufs- und Hierarchiestrukturen durch die Industrie realisiert ist - zeigt nochmals, wie wenig die Logik der Berufsteilung aus Sachzwängen und inhaltlich-funktionellen Erfordernissen gesellschaftlicher Arbeit abzuleiten ist: Berufsteilung, so ergibt sich, ist nicht durch technisch-funktionell notwendige Gliederungen der Arbeitsprozesse bestimmt, wogegen sehr wohl umgekehrt eine be-

stehende Berufsteilung mindestens eine ihr entsprechende "Produktionsteilung" erfordert.¹

Für den Zusammenhang zwischen technischer Differenzierung der Produktionsprozesse und arbeitsteiliger Gliederung der Arbeitskräfte läßt sich demnach zunächst einmal nur eine Minimalbeziehung angeben: Berufliche Arbeitsteilung ist selbstverständlich nur dort möglich, wo sich auch die Produktionsprozesse technisch sinnvoll teilen und wieder zusammenfügen lassen; damit aber definiert die technische Seite der Arbeit nur einen Möglichkeitsspielraum: Jedes Tätigkeitselement, das in Arbeitsprozessen auftaucht und sich einigermaßen klar ausdifferenzieren läßt, kann auch "Material" der Arbeitsteilung sein, d.h. einer besonderen Arbeitskräftekategorie zugeordnet werden; insofern ist die Produktionsteilung Bedingung der Möglichkeit der Arbeitsteilung. Aber welche Tätigkeitselemente als "Einheit" gelten, welche zum Spezialgebiet arbeitsteilig differenzierter Arbeitskräfte kombiniert werden, läßt sich nicht aus technischen Erfordernissen des Arbeitsprozesses ableiten, sondern folgt anderen Kriterien und Beweggründen.²

1) Diese Möglichkeit systematisch in Betracht zu ziehen, würde nicht nur, wie in der Studie "Produktion und Qualifikation" des SOFI, Aufschluß über technologische Flexibilitäten der Betriebe gegenüber bestehenden Ausbildungsstrukturen geben, sondern könnte auf eine fundamentale Umorientierung der Erforschung und Behandlung des "Arbeitskräftebedarfs" hinauslaufen, indem jetzt keine Berechtigung mehr für ein Denkmittel besteht, das von einem festen technisch-ökonomischen Bedarf nach Arbeitskraft ausgeht und den "output" des Bildungssystems daran anzupassen sucht; genausogut ist jetzt nämlich ein "subjektbezogenes Bedarfsmodell" denkbar, das sich zur Feststellung dessen, was Personen im Bildungssystem lernen sollen, von völlig anderen, relativ wirtschaftsfernen Vorstellungen und Orientierungen - etwa an staatsbürgerlichen, persönlichkeitsrelevanten, familien- oder freizeitbezogenen - leiten ließe und ausschließlich nach den nötigen Anpassungsreaktionen der Wirtschaft an die derart entwickelten persönlichen Fähigkeitsstrukturen fragt. Vgl. auch Beck, U., Bolte, K.M., Brater, B., Bildungsreform und Berufsreform, a.a.O.

Wenn aber die berufliche Aufteilung der Arbeitsfähigkeiten auf einzelne Personen nicht als (kongruentes) "Abbild" der gesellschaftlich definierten Arbeitsaufgaben verstanden und auch nicht aus Arbeitsaufgaben oder aus den an Arbeitsplätzen benötigten Qualifikationen abgeleitet werden kann, wenn sie also auch nicht (oder zumindest nicht ausschließlich) auf technisch-funktionelle Selektions- und Konstitutionsprinzipien zurückzuführen ist, dann stellt sich die Frage, welche nicht-technischen Konstitutionsprinzipien und -bedingungen den faktischen Fähigkeitskombinationen zugrundeliegen.¹

2) (vorhergehende Seite)

Ein Blick in die Berufsklassifikation zeigt deutlich, auf welchen höchst unterschiedlichen Allgemeinheitsstufen hier die angeblich durchgehend verwendete Grundeinheit "Arbeitsverrichtung" von Beruf zu Beruf sich bewegt: Die "Berufe" reichen hier von vergleichsweise elementaren Tätigkeiten bis zu hochkomplexen Einheiten, die eine Vielzahl von solchen elementaren Verrichtungen einschließen. Außerdem zeigt die Klassifikation auch, nach welcher unterschiedlichen Dimensionen hier eigenständige "Tätigkeitskomplexe" gebildet werden bzw. sich eigene Arbeitsbereiche ausdifferenziert haben.

-
- 1) Mit diesem Resultat muß zugleich die funktionalistische Argumentationskette zurückgewiesen werden, wonach "gratifikatorische" Unterschiede der Berufe (Prestige, Bezahlung etc.) auf unterschiedliche Schwierigkeits- und Belastungsgrade zurückzuführen seien; wenn nämlich die Fähigkeitskombinationen ihre technisch-funktionelle, unabänderliche Sachnotwendigkeit verlieren, dann können auch die unterschiedlich mit den Kombinationen verbundenen Belastungen und Anforderungen für die Arbeitenden nicht mehr "naturgesetzlich" begründet sein, könnte man doch dann theoretisch Berufe und Arbeitsplätze so "schneiden", daß sich Belastungen, Wichtigkeit, besondere Anforderungen etc. einigermaßen gleichmäßig verteilen; mit dieser Überlegung aber wird auch der Rechtfertigungscharakter der "Kompensationserklärung" von Gratifikationsunterschieden brüchig: Es werden jetzt sogar umgekehrt die vorfindlichen beruflichen Fähigkeitskombinationen angesichts der mit ihnen verbundenen Ungleichheit von Belastungen und Belohnungen fragwürdig, und es taucht die Möglichkeit auf, daß nicht Belastungen und Belohnungen durch je gegebene Fähigkeitsinhalte determiniert sind, sondern daß die Kombinationen der Fähigkeitsinhalte gerade umgekehrt nach Maßgabe der Belastungen und Belohnungen entstehen (was dann freilich bereits unter diesen Gesichtspunkten die Inhalte für die Arbeitenden bedeutsam machen würde). Mit anderen Worten: Es ist zu fragen, ob und inwieweit die technisch-funktionelle Indeterminiertheit der Fähigkeitskombinationen gesellschaftlichen Selektions- und Konstitutionsprozessen Raum gibt.

Angesichts der technisch-funktionellen Indeterminiertheit der Fähigkeitskombinationen eröffnet sich nun die prinzipielle Möglichkeit ihrer Gestaltung nach bedarfsunabhängigen Gesichtspunkten, die jetzt im Grunde sogar ein Wiederaufleben traditionell-humanistischer Bildungsvorstellungen der persönlichen "Entfaltung" einschließen könnten (gegen die sich, wie jetzt sichtbar wird, technisch-funktionell bzw. "von der Sache her" nichts Grundsätzliches einwenden läßt); wenn dennoch in Politik und Forschung üblicherweise Praxisbezug, Bedarfsangemessenheit, Einsetzbarkeit etc. bei der Planung und Veränderung der beruflichen Fähigkeitskombinationen bzw. der darauf bezogenen Curricula zur Maxime werden, dann handelt es sich dabei also nicht um "Sachnotwendigkeiten", sondern um gesellschaftliche Entscheidungen, in denen sich bestehende gesellschaftliche Interessen- und Machtverhältnisse ausdrücken.¹

Angesichts der historisch-plausiblen Annahme, daß derartige "Konstruktionsentscheidungen" weder Resultat rationaler gesellschaftlicher Planung sind, noch aus "unverzerrten", herrschaftsfreien Diskussionen Gleicher hervorgehen, sondern daß sich in ihnen höchst heterogene Interessen, divergierende Orientierungen und unterschiedliche Durchsetzungsgewalten niederschlagen, kann davon ausgegangen werden, daß sich in ihnen soziale Macht-, Interessen- und Herrschaftsverhältnisse ausdrücken, die bei der Untersuchung berücksichtigt werden müssen.² Die Anpassung der Formen, Gliederungen und Ausprägungen der menschlichen Produk-

1) Zur Illustration vgl. Adler, T. u.a., Die Erarbeitung beruflicher Curricula als gesellschaftspolitische Aufgabe, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung 3/1973, und Göring, H., Drei Grundanforderungen an ein Bildungssystem, in: Ebd. 4/1974, S. 4 ff.

2) Vgl. Gorz, A., Technische Intelligenz und kapitalistische Arbeitsteilung, in: Vahrenkamp (Hrsg.), Technologie und Kapital, Frankfurt am Main 1973.

tivkräfte an Stand und Entwicklung der Produktion ist also in dieser allgemeinen theoretischen Betrachtung eine Frage der gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen Arbeitskräfte konstituiert und definiert werden, und damit abhängig von den diese gesellschaftlichen Verhältnisse kennzeichnenden Bedingungen, Interessen, Machtverhältnissen, Wertorientierungen usw. Arbeitsteilige Gliederungen bilden somit nicht lediglich funktionale Einheiten, sondern komplexe soziale Strukturtypen; es handelt sich um sozial relevante Unterscheidungen, in deren Konstitution somit auch andere als nur technisch-funktionelle Unterschiede enthalten sein können.

In dieser theoretischen Perspektive wird zweierlei klar:

- (1) Arbeits- bzw. berufsteilige Differenzierungen sind keine "Oberflächenvorgänge", sondern fundamentale soziale "Fassungen", Definitionen von Personen als Arbeitskräfte, in denen die arbeitsbezogenen (und in dem Maß, in dem mit diesen Formen auch andere Rechte und Pflichten verbunden sind, auch die darüber hinausreichenden) Handlungsmöglichkeiten überhaupt erst hervorgebracht, strukturiert und analysiert werden. Berufliche Arbeitsteilungsprozesse ebenso wie die damit verbundenen Organisationsformen der Arbeitskräfte (der menschlichen Produktivkräfte) sind gesellschaftliche Produkte, wobei allerdings der verbleibende Eigenanteil der Person an dieser Konstruktion nicht vernachlässigt werden darf. Berufe stellen damit Formen von persönlichen Arbeitsvermögen dar, die diesen Personen bestimmte Handlungs- und soziale Partizipationswege eröffnen und zugleich begrenzen.¹

1) Dies wirft ein erstes Licht auf die mit "Berufsbildung" und erst recht mit "Umschulungen" verbundenen grundsätzlichen Probleme. Die Berufspädagogik war sich seit ihren Anfängen dieser Zusammenhänge auch immer mehr oder weniger dumpf bewußt, indem sie ihren Anspruch nie auf rein arbeitsbezogene Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung beschränken wollte und konnte. Vgl. dazu den Überblick über berufspädagogische Theorien bei Stütz, G., Berufspädagogik unter ideologiekritischem Aspekt, Frankfurt am Main 1970.

- (2) Arbeitsteilige Differenzierungen sind soziale Prozesse, d.h., sie resultieren aus komplexen Interaktions- und Kommunikationsvorgängen zur "sozialen Konstruktion der Wirklichkeit".¹ Damit gehen in sie Probleme, Erfahrungen, Interessen und Ziele der Gesellschaft bzw. einzelner gesellschaftlicher Gruppen ein, und zwar sowohl in die Konstitution bzw. Veränderung der arbeitsteiligen Glieder als auch in ihre Stabilisierung und Erhaltung. Bestehende Strukturen und Organisationsformen der Arbeitsteilung spiegeln diese gesellschaftlichen Hintergründe wider und müssen aus ihnen zu erklären sein.

c) Allgemeine gesellschaftliche Strukturbedingungen und Voraussetzungen der Berufsentstehung

Die vorausgegangenen Überlegungen sollten deutlich gemacht haben, daß Berufs- und Arbeitsteilung gesellschaftlich entschieden, organisiert und festgelegt werden müssen; zu fragen ist im folgenden, unter welchen Bedingungen Gesellschaften sich überhaupt für Berufsteilung entscheiden und welche gesellschaftlichen Voraussetzungen, Strukturgegebenheiten, Interessen etc. damit in diese Entscheidung bzw. in die Schneidung einzelner Berufe eingehen.

Wenn, wie gezeigt, die Berufsteilung nicht durch die technischen Strukturen und Erfordernisse der Arbeitsprozesse hervorgebracht oder erzwungen wird, so gilt doch zweifellos umgekehrt, daß eine Teilung und Spezialisierung der Arbeitskräfte die technischen Möglichkeiten und wirtschaftlichen Ergebnisse der Arbeit gewaltig verbessern. Berufsteilung und die mit ihr verbundene arbeitsteilige Kooperation ermöglicht die gesellschaftliche Bewältigung von Problemen und Arbeitsaufgaben, deren Komplexität die psycho-

1) Vgl. zu dieser Formel Berger, P., Luckmann, Th., Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt am Main 1969.

physischen "Kapazitätsgrenzen" individueller Arbeitender übersteigt (und damit auch die gesellschaftliche Kapazitätsgrenze, wenn diese auf Grund fehlender beruflicher Differenzierung mit dem zusammenfällt, was jedes Individuum kann und vermag). Ab einer bestimmten Stufe der Entwicklung technischer Komplexität kann man somit durchaus davon ausgehen, daß berufliche Arbeitsteilung die funktionale Vorbedingung für die Weiterentwicklung technischer Differenzierung ist, oder umgekehrt: Sollen Probleme einer gewissen technischen Komplexität gesellschaftlich bewältigt werden, ist dies gar nicht anders als durch berufliche Differenzierung möglich, weil nur diese es gestattet, immer umfangreichere Spezialkenntnisse und -fähigkeiten zu entwickeln, immer komplexere Arbeitsprobleme zu bewältigen, auch dort, wo sie das Arbeitsvermögen eines einzelnen übersteigen.¹

Spätestens seit A. SMITH's berühmtem "Stecknadelbeispiel" steht unbezweifelbar fest, daß eine der auffallendsten, folgenreichsten und faszinierendsten Wirkungen der Arbeitsteilung allgemein in der mit ihr verbundenen Möglichkeit einer enormen Steigerung der gesellschaftlichen Arbeitsproduktivität besteht.² Bis hin zu

-
- 1) Vgl. z.B. II Manifesto, Arbeitsteilung und Herrschaftstechnik, in: Sozialistisches Jahrbuch 3 (Rotbuch 28), Berlin 1971, S. 92.
 - 2) Diese "funktionalen Vorteile" der Arbeitsteilung, die mit der Reduktion technischer Komplexität des Arbeitsablaufs für jeden einzelnen Arbeitenden verbunden sind, werden meist in folgenden beiden vorteilhaften Effekten gesehen:
 1. Die Arbeitskräfte können optimal eingesetzt werden: Dies "beruht auf dreierlei verschiedenen Umständen: 1. auf der gesteigerten Geschicklichkeit jedes einzelnen Arbeiters, 2. auf der Zeitersparnis, welche gewöhnlich bei dem Übergang von einer Arbeit zur anderen verlorengeht, und endlich auf der Erfindung zahlreicher Maschinen, welche die Arbeit erleichtern und abkürzen und einen einzigen Menschen befähigen, die Arbeit vieler zu verrichten." (Smith, A., Der Reichtum der Nationen, Band 1, Leipzig 1910, S. 5);
 2. Dank dieser Intensivierung der Arbeit können größere Arbeitsmengen bewältigt, können die Gesamtarbeitsleistungen erhöht werden: "Mit der wachsenden Zahl der Menschen wird das Verhältnis des Gesamtbedarfs zu der Menge des wirtschaftsverwertbaren Rohstoffs ... ein immer ungünstigeres. Die zur Produktion des Gesamtbedarfs erforderliche Arbeitsmenge wächst somit aus einem doppelten Grunde: Es sollen mehr und bessere Güter produziert werden, und sie sollen unter ungünstigeren Bedingungen hervorgebracht werden. Dies alles zwingt zu möglichst wirtschaftlicher Einrichtung der Arbeitsverwendung." (Bücher, K. a.a.O., S. 23)

den Erfolgen gruppendynamischer Experimente und Anwendungsversuche unserer Tage zeigt sich immer wieder die erhebliche Leistungszunahme, die in der sozialen Integration und Kooperation mehrerer unterschiedlich "spezialisierter" Arbeitskräfte liegt, so daß mit Recht Arbeitsteilung und ihr sozialer Zusammenhang selbst als eigene "Produktivkraft" (Marx) bezeichnet werden kann.¹ Aus der vorangegangenen Überlegung wird nun deutlich, daß die Möglichkeiten der Produktivitäts- und Effizienzsteigerung durch Arbeitsteilung erst dann in vollem Umfang wahrgenommen werden, wenn Arbeitsteilung nicht nur die situative Verteilung der Arbeit auf die Arbeitenden betrifft, sondern sich in der Spezialisierung und Differenzierung ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeiten fortsetzt, also "berufliche Arbeitsteilung" wird; denn die Möglichkeit der unterschiedlichen Fähigkeitsentwicklung verschiedener Personen bietet erst die Voraussetzung dafür, von "immer weniger immer mehr" zu wissen und sich intensiv der Erkundung, Verbesserung und Bewältigung eines Teilbereichs gesellschaftlicher Arbeit zuzuwenden:

In der Verengung und Entsagung, die mit beruflicher Arbeitsteilung für jeden in bezug auf seine latenten Arbeitsmöglichkeiten verbunden ist, liegt somit eine Voraussetzung zur Perfektionierung und Intensivierung seiner Kräfte im verbleibenden Bereich; historisch-gesellschaftlich gesehen liegt hierin die subjektgebundene Voraussetzung zum evolutionären Hervorbringen neuer, zuvor unbekannter Erkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten; erst die Ausbildung derart spezieller, von denen anderer Arbeitender verschiedener Fähigkeiten (und damit zwangsläufig die Entwicklung beruflicher Arbeitsteilung) ermöglicht somit - ihre kooperative Re-Integration vorausgesetzt - die fortschreitende Bewältigung immer umfangreicherer und komplexerer Aufgaben sowie

1) Vgl. zum Leistungsvorteil von arbeitsteilig differenzierten Gruppen u.a. Hofstätter, P., Gruppendynamik, Hamburg 1957.

die Rationalisierung und Effizienzsteigerung der bereits vorhandenen Problemlösungsprozesse. Erst in dem Maße, in dem Teile der Arbeitenden von Teilen der Gesamtarbeit dauerhaft freigestellt werden und sich auch in der Entwicklung und Erhaltung ihrer Arbeitskräfte nicht mehr darum kümmern müssen, können sie sich verstärkt und mit Nachdruck neuen, wenn auch eingeschränkten Fragen und Problemen zuwenden. Darin liegt nicht nur eine Chance zur Ausweitung der Naturbeherrschung, sondern auch eine Vorbedingung zur Weiterentwicklung perfekter, effizienter, "produktiver" Arbeitsverfahren und -methoden: Berufliche Arbeitsteilung eröffnet nicht nur bessere technische, sondern vor allem auch bessere ökonomische Möglichkeiten.¹ Die "Berufsteilung" der Arbeitskräfte erhöht deren Produktivität und ist so ein technisch und ökonomisch notwendiges Mittel zur Entfaltung und Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Produktivkräfte.² Ein bestimmter Produktionsstand kann nur mit einem bestimmten Grad an beruflicher Arbeitsteilung erreicht werden; berufliche Differenzierungen der persönlichen Arbeitskräfte stellen somit Instrumente, Mittel dar, mit denen bestimmte ökonomische Ziele und Effekte zu erreichen sind bzw. für die sie eine notwendige Voraussetzung bilden.

1) Vgl. hierzu die historisch-systematischen Ausführungen und Materialien bei Mandel, E., Marxistische Wirtschaftstheorie, Frankfurt am Main 1968, Teil I.

2) Diesen Standpunkt teilt auch die sowjetische Arbeits- und Berufswissenschaft; vgl. z.B. "Teilung der Arbeit und allseitige Entwicklung der Persönlichkeit. Zusammenfassende und abschließende Stellungnahme der Redaktion der Vabrossy-Filosofii", in: Sowjetwissenschaft, Gesellschaftswissenschaftliche Beiträge, 1964, Heft 9, S. 996 ff.; vgl. auch Wiegmann, H., Perzeption und Realität der beruflichen Arbeitsteilung in der Sowjetunion, Veröffentlichung des SFB 101, München 1975.

Diese ökonomischen Vorteile der Berufsteilung, also der Spezialisierung der Fähigkeiten der Arbeitenden, lassen sich auch noch an einer anderen Überlegung klar machen: Spezialisierung der Arbeitsfähigkeiten bedeutet, daß der Arbeitenden nicht mehr alles das lernt, was gesellschaftlich-historisch überhaupt zu lernen wäre. Die damit verbundene relative Verkürzung seiner notwendigen Ausbildungszeit hat aber den doppelten Produktivitätseffekt, einerseits die potentiell verfügbare produktive Arbeitszeit dieses Arbeitenden relativ zu verlängern und zum anderen die Nutzung der erlernten Arbeitskräfte zu intensivieren. Eine Verkleinerung des Gelernten bedeutet nämlich logischerweise, daß der Bereich der in einer konkreten Einsatzsituation latent bleibenden, beim Arbeitenden vorhandenen, aber hier und jetzt "überflüssigen" Fähigkeiten ebenfalls schrumpft bzw., umgekehrt, Verwendungsgrad und -häufigkeit der vorhandenen Spezialfähigkeiten zunimmt: Ein taxifahrender Akademiker läßt seine ganze teure und lange Spezialausbildung brachliegen und aktualisiert lediglich einen winzigen Ausschnitt aus dem Insgesamt seiner Fähigkeiten - einen Ausschnitt zudem, den er ganz ohne akademisches Studium hätte erwerben können.¹

Wollte man versuchen, die Tatsache beruflicher Arbeitsteilung überhaupt aus diesen ihren vielfältigen technisch-ökonomischen Vorteilen zu erklären (wie dies in den klassischen Deutungen der

1) An dieser Überlegung wird zugleich deutlich, daß die technisch-ökonomischen "funktionalen Vorteile" der beruflichen Arbeitsteilung nicht abstrakt und allgemein, sondern nur unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen gelten bzw. einzulösen sind, dann nämlich, wenn diese Spezialisierung gesellschaftlich auch anwendbar ist; zur Weiterführung dieses Gedankens s.u.; zum anderen zeigt sich, wie diesen ökonomischen Vorteilen die Nachteile einer Verkürzung und Verengung der persönlichen Lern- und Entwicklungsprozesse sowie eine Einschränkung der subjektiv überhaupt möglichen Betätigungsfelder und Autonomiegrade - mit zahlreichen persönlichen und sozialen Folgeproblemen - gegenüberstehen, ein Umstand, der darauf verweist, daß berufliche Arbeitsteilung sich vermutlich nicht einfach kraft ihrer überzeugenden Vorteile durchgesetzt hat, sondern daß sie mit Entscheidungen über Bewertungshierarchien verknüpft ist, bei denen technisch-ökonomische Zielsetzungen dominieren; vgl. Beck, U., Bolte, K.M., Brater, M., Bildungsreform und Berufsreform, a.a.O., sowie Beck, U. und Brater, M., Demokratisierung und Professionalisierung gesellschaftlicher Praxis. Zu einer politischen Theorie des Berufs, Manuskript, München 1976.

Arbeitsteilung immer wieder anklingt), würde dies bedeuten, daß man eine Funktion zur Ursache macht; dies wiederum ist in einem eingeschränkten, indirekten Sinn nur dann zulässig, wenn gezeigt werden kann, wie sich dieser Zusammenhang konkret-historisch in der gesellschaftlichen Wirklichkeit durchsetzt, über welchen Prozeß also mögliche Wirkungen zu Ursachen werden. Ein Hinweis auf die anders als durch Berufsteilung nicht zu bewältigende Komplexität der lebensbedrohenden Arbeitsaufgaben historischer Gesellschaften allein genügt hierfür nicht, zeigt er doch nur, daß die überlebenden Gesellschaften diesen rettenden Ausweg der Berufsteilung erkannt haben, nicht aber, warum sie dies taten und weshalb gerade in der vorliegenden Form. Will man auf problematische organizistische, systemtheoretische oder evolutionistische Annahmen verzichten, gilt: Die ökonomischen und technischen Wirkungen der Arbeitsteilung können erst dann zu deren "Begründung" werden, wenn ein rational planendes teleologisches Bewußtsein die Organisation von Arbeit und Arbeitskraft gezielt an solchen Problemlösungs-, Rentabilitäts- und Produktivitätskriterien ausrichtet; solche technisch-ökonomischen Gründe führen logischerweise erst unter der Bedingung zur beruflichen Arbeitsteilung, daß die beschriebenen ökonomisch-technischen Effekte auch tatsächlich erzielt werden sollen, daß Produktivitätssteigerung also a) bewußtes Ziel bzw. anerkanntes Soll einer Gesellschaft (oder einer Teilgruppe) ist und b) entsprechende Agenten bzw. Interessenten findet, die sich nach dieser Orientierung verhalten oder sie durchsetzen. Wo es kein Interesse an einer derartigen Weiterentwicklung der Produktivkräfte gibt - aus welchem Grund auch immer -, wird daher auch die Notwendigkeit weiterer Berufsteilung in Frage stehen. Oder: Die Produktivitätsvorteile werden erst in dem Maße "Ursache" der Arbeitsteilung, in dem sie Motiv für spezifische darauf bezogene Maßnahmen werden; dies aber ist keineswegs naturnotwendig, sondern kann auch unterbleiben: Rentabilitäts- und Produktivitätsorientierungen sind nämlich keineswegs universell, sondern abhängig von bestimmten historisch-gesellschaftlichen Bedingungen und Voraussetzungen.

Dies verweist erneut und verstärkt auf den gesellschaftlich-politischen Charakter der beruflichen Arbeitsteilung, die sich eben nicht aus festen, notwendigen, unabänderlichen quasi-naturnatgesetlichen Abläufen heraus zwangsläufig ergibt, sondern gesellschaftlich entschieden und gestaltet wird. Man kann so zweifellos davon ausgehen, daß überall dort, wo ökonomische Orientierungen und Interessen am möglichst produktiven Einsatz der verfügbaren Ressourcen dominant sind, auch Formen beruflicher Arbeitsteilung, also Differenzierungen und Spezialisierungen der einsetzbaren Fähigkeiten arbeitender Personen als wirkungsvolle Mittel der Produktivitätssteigerung auftreten.

Im einzelnen sind viele soziale Situationen und Konstellationen denkbar und auch empirisch aufweisbar, in denen diese allgemeine Bedingung der normativen Orientierung an Produktivität und Rentabilität auf Grund situativer Gegebenheiten und allgemeiner ökonomischer Verhältnisse erfüllt sind¹; allgemeiner und systematischer Bestandteil der gesellschaftlichen Organisation werden Produktivitäts- und Rentabilitätsüberlegungen und -prinzipien jedoch erst im Rahmen jener beiden Gesellschaftsformationen, die historisch als "Tauschgesellschaften" oder "warenproduzierende Gesellschaften" bezeichnet werden können und entweder auf der handwerklichen Produktion einzelner für den direkten Austausch oder auf der industriellen, auf Lohnarbeit beruhenden Produktion für den Gewinn basieren; in beiden Fällen müssen sich in der Arbeit, ihrer Teilung und Organisation zunehmend ökonomische Prinzipien und Zwänge durchsetzen. Dieser allgemeine Zusammenhang soll im folgenden in seiner Relevanz für die Herausbildung der Berufsforn der Arbeitskraft genauer untersucht werden.

1) Vgl. neben der bereits erwähnten Arbeit von E. Mandel vor allem Lenski, G., Macht und Privileg, Frankfurt am Main 1973.

III. Allgemeine gesellschaftliche Bedingungen der "Berufsform" von Arbeitskraft

1. Grundzüge warenproduzierender Gesellschaften

a) Strukturmerkmale des Warentauschs

Zentrales Kennzeichen derjenigen Gesellschaftsformationen die sich in Anlehnung an den aus der Marxschen Tradition übernommenen Begriff als "warenproduzierende Gesellschafter" bezeichnen lassen ist die Tatsache, daß hier im Unterschied zu unmittelbar kollektiven, z.B. familialen Formen der Arbeitsorganisation nicht für den unmittelbaren Bedarf der gesellschaftlich Produzierenden selbst gearbeitet wird, die Verteilung der gesellschaftlich erarbeiteten Arbeitsprodukte weder direkt (über die Institution des Gemeineigentums), noch über zentrale Verteilungsagenturen erfolgt, sondern über den Tausch.¹ Dies bedeutet, daß in einem präzisen Sinn unmittelbar nicht mehr gearbeitet wird, um konkrete Bedürfnisse zu befriedigen oder Probleme zu lösen, sondern genau genommen für den Verkauf der Arbeitsprodukte bzw. der Arbeitskraft selbst: Arbeitsprodukte und Arbeitskraft verlieren für den Produzenten ihre Bedeutung als konkret-nützliche Mittel der Auf-

1) Vgl. zum Begriff der "Warenproduktion" sowie zum ganzen folgenden Abschnitt insbesondere Marx, K., Das Kapital, 1. Band, MEW Band 23, Berlin (DDR) 1962; Lukačs, G., Geschichte und Klassenbewußtsein, Amsterdam 1923 (darin insbesondere S. 94 ff., "Das Phänomen der Verdinglichung"); Kosta, J., Meyer, J., Weber, S., Warenproduktion im Sozialismus, Frankfurt am Main 1973; Brinkmann, H., Die Ware, Gießen 1975; Fromm, E., Das Menschenbild bei Marx, Frankfurt 1963; Ottomeyer, K., Soziales Verhalten und Ökonomie im Kapitalismus, Erlangen 1974; Duhm, D., Warenstruktur und zerstörte Zwischenmenschlichkeit, Köln 1974.

gabenbewältigung und erhalten eine neue Bedeutung als "abstrakte", inhaltlich, für sich genommen, subjektiv eigentlich bedeutungslose Medien der Aneignung fremder Güter oder Arbeitsleistungen im Tausch; sie werden zu "Waren". Als solche müssen sie einen "Gebrauchswert" für einen möglichen Käufer haben, der, um in den Genuß dieses Gebrauchswerts zu kommen, an den Produzenten dieser Ware deren "Tauschwert" entrichten muß, um dessentwillen der Produzent die Ware überhaupt hergestellt und zum Markt gebracht hat. Die Tauschenden bekommen also, wenn und soweit als sie geben, und sie geben, wenn und soweit als sie bekommen.

Die Formen des "Warentauschs" sind als historisch-gesellschaftliche Struktur scharf zu unterscheiden von allen Äußerungsformen der Reziprozität als grundlegendem analytischem Merkmal jeder Interaktion¹: Zweifellos ist jede Arbeit, die sich nicht absolut und ausschließlich auf die Eigenbedürfnisse eines Produzenten richtet, in gewissem Sinn Arbeit für andere, "gesellschaftliche" Arbeit, und ebenso unbezweifelbar befriedigt - außer vielleicht in Extremfällen - niemand seine eigenen Bedürfnisse ausschließlich aus eigener Tätigkeit, sondern er ist hierfür vielmehr auf die Leistungen anderer angewiesen; darin liegt eine grundlegende Gesetzmäßigkeit gesellschaftlicher Arbeitskontexte. Dieser abstrakte, notwendige Zusammenhang kann freilich konkret-historisch - je nach den gesellschaftlichen Verhältnissen, unter denen produ-

1) Deshalb ist grundsätzlich darauf zu bestehen, daß "Exchange-Theorien" nicht das gleiche sind wie Theorien der Warenproduktion, und Warenproduktion nicht zu verwechseln ist mit der Wechselseitigkeit jeder sozialen Beziehung; Warentausch ist keineswegs in jeder sozialen Beziehung anwesend, sondern stellt eine besondere historische Modalität sozialer Interaktion dar, die freilich auch als besondere "Erscheinungsform" des analytischen Prinzips der Reziprozität gedeutet werden kann.

ziert wird - die unterschiedlichsten Erscheinungsformen annehmen. Bei naturwüchsigen Formen der gesellschaftlichen Arbeit innerhalb der Familie bzw. des Stammes kann der "Austausch" direkt erfolgen, in der Naturalform der Produkte: Die einzelne Arbeitskraft produziert nicht für einen bestimmten anderen, sondern für das gesamte Kollektiv, dessen "Organ" sie ist. Die Verteilung braucht hier nicht als Tausch zwischen Personen organisiert zu sein, sondern kann die Form der Zuteilung aus dem gemeinsamen, gesellschaftlichen Besitz an allen Arbeitsprodukten annehmen. Ähnliche Formen der Verteilung und des Austauschs dürften innerhalb aller integrierter Arbeitsgruppen vorliegen, zumindest dann, wenn diese Gruppen nicht erwerbs-, sondern kooperationsorientiert sind.

Sobald jedoch Kooperation und Tausch auseinandertreten, d.h., sobald der Empfänger der Arbeitsleistung nicht zugleich der Mitarbeiter ist, wenn das kooperierende Kollektiv über seine Grenzen hinaus für den Konsum Fremder arbeitet, wird der Tausch zu einem eigenständigen Problem und bedarf der besonderen Regelung. Hier erst regelt sich die Verteilung von Leistung und Gegenleistung nicht von selbst (als Beteiligung an der gemeinsamen Arbeit), sondern erfordert Berechnung und Kontrolle: Hier erst entsteht "Warentausch".

Dieser beruht somit entscheidend darauf, daß Leistung und Gegenleistung sich nicht gleichsam "naturwüchsig" einpendeln, sondern direkt miteinander in Beziehung gesetzt werden. Warentausch ist also prinzipiell von allen anderen Verteilungsformen durch Äquivalentkonstruktionen unterschieden, d.h., die Verteilung beruht auf reziproken Leistungen, die nach einem entsprechenden gesellschaftlichen Maßstab als "gleichwertig" oder "angemessen" anerkannt sind. Schließlich müssen im Austausch sehr unterschiedliche Qualitäten von Gütern und Diensten miteinander in Beziehung gesetzt werden. Wenn der eine Kranke heilt und der andere nur Kühe zu tauschen hat, muß es einen Äquivalenzmaßstab zwischen beiden

geben, oder, anders gesagt, die jeweilige Arbeitsleistung muß in bezug auf ihren "Gegenwert" interpretiert werden, d.h., sie erhält einen bestimmten Preis zugeordnet, der die Art und Höhe des Tauschs regelt.¹ Zu ihrem "Gebrauchswert" muß ein "Tauschwert" hinzutreten. Da der "Gegenwert" einer Arbeit zugleich denjenigen Anteil darstellt, den die einzelne Arbeitskraft am durch die Gesamtheit aller Arbeitskräfte erarbeiteten gesellschaftlichen Reichtum erhält, hängt hiermit ein grundlegendes permanentes Verteilungs- und Legitimationsproblem warenproduzierender Gesellschaften zusammen.

Warentausch heißt somit also, daß der spontane, indirekte Kontext wechselseitiger Versorgung, der über die Arbeit eines jeden Produzenten nicht für sich selbst, sondern für seine Gruppe, Stamm, Familie, an denen er selbst wiederum auch als Konsument der Arbeitsleistungen aller anderen Mitglieder Anteil hat, vermittelt ist, ersetzt wird durch ein direktes Miteinander-in-Beziehung-Setzen von Leistung und Gegenleistung. Warentausch bedeutet damit im Grunde, daß jener spontane Sozialkontakt aufgelöst wird in rational kalkulierbare, rechenhaft aufeinander bezogene Serien von individuellen Handlungen.

1) "In dem Moment, wo eine weitgehende Arbeitsteilung einsetzt, muß der Beitrag eines jeden Erzeugers zur Gemeinschaftsarbeit durch ein allgemeines Kriterium meßbar sein." (Mandel, E., a.a.O., S. 64)

b) Strukturelle Interessen der Warenproduzenten

Dabei ist nun für den vorliegenden Kontext von entscheidender Bedeutung, daß das fremde Bedürfnis, das gesellschaftliche Problem, das durch Einsatz eigener Kräfte und Fähigkeiten zu lösen bzw. zu bewältigen wäre, jetzt zur Basis und zum Instrument der eigenen Bedürfnisbefriedigung, des eigenen Nutzens wird: Der Warentausch von Arbeitskräften bzw. Arbeitsprodukten bedeutet, daß jetzt fremde Bedürftigkeit und eigenes Interesse unmittelbar miteinander verkoppelt, jenes Medium des letzteren, dieses Motor zur Befriedigung des ersteren wird.

Dem Begriff des Warentauschs nach geht es jedem Verkäufer beim Tausch nicht um die konkrete Nutzenanwendung seiner Ware oder um die Befriedigung eines fremden Bedürfnisses; nicht dafür gibt er seinen eigenen "Gebrauchswert", seine Besonderheit als tauschen-des Individuum¹, sondern ausschließlich deshalb, weil er dessen "Tauschwert" - den "Preis" als Ausdruck des gesellschaftlich definierten Äquivalents - realisieren will (alles andere, z.B. karitative Hilfsleistungen, fällt nicht unter den Begriff des Warentauschs, woran deutlich wird, daß dieser Begriff keineswegs eine universelle, anthropologisch fundierte Geltung des Egoismus bzw. einer grundlegenden psychologischen Eigennutzorientierung unterstellen muß, sondern ganz im Gegenteil die gesellschaftlichen Strukturbedingungen und -bereiche angibt, unter denen bzw. in denen diese "Eigennutzorientierung" institutionell notwendig wird).²

- 1) Vgl. Neuendorff, H., Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx, Frankfurt am Main 1973, hier insbesondere S. 110 f.
- 2) Eine entsprechende Definition der Warenproduktion bieten Kosta, J. u.a., Warenproduktion ..., a.a.O., S. 36: "Das Erzeugnis des Warenproduzenten ist nicht unmittelbar Gebrauchswert für ihn; er produziert Gebrauchswerte für andere, d.h. gesellschaftliche Gebrauchswerte. Der Widerspruch der auf dem Tauschwert beruhenden Produktionsweise ist aber, daß trotz der gesellschaftlichen Bestimmung der Produkte die Produktion nicht unmittelbar gesellschaftlich ist. Die Produktion der Individuen zielt nicht unmittelbar auf den gesellschaftlichen Gebrauchswert der Produkte - dies würde eine Übereinstimmung von gemeinschaftlichen und Einzelinteressen voraussetzen und organisatorisch eine gesellschaftliche Leistung und Planung der Produktion verlangen. Vielmehr richtet sich das unmittelbare Interesse der isolierten und freien Produzenten auf den (gesellschaftlichen) Tauschwert ihrer

Im direkten Austausch besteht dieser Tauschwert lediglich als Wertform, gegenständlich immer nur im konkret-nützlichen, als Äquivalent sozial akzeptierten Produkt fremder Arbeit; das Interesse des Verkäufers am Tauschwert ist hier ein konkret-sinnliches, nämlich an diesem oder jenem bestimmten Gegenstand oder Dienst, der sich vor dem Tausch in fremdem Besitz befindet und nach dem der Verkäufer ein Bedürfnis hat. Hier wird als empirische Basis des Warentauschs die konkrete Bedürftigkeit der Tauschpartner unter Bedingungen erkennbar, unter denen - aus welchen Gründen auch immer - nicht der Bedürftige selber, sondern ein anderer die Schlüssel zu ihrer Befriedigung in Händen hält. Warentausch ist demnach als bestimmte historisch-gesellschaftliche Verkehrsform nichts anderes als eine formal gewaltfreie, gerechte Form der Beseitigung des eigenen Mangels durch fremden Überfluß, die darauf beruht, daß uno actu ein eigener Überfluß einem fremden Mangel abzuhelpen in der Lage ist - Geben und Nehmen also in unmittelbare wechselseitige, sogar exakt kalkulierte, Beziehung miteinander gesetzt sind und so ein jedes Geben ein Nehmen wird.¹

Produkte. In der Bewegung der Tauschwerte, der Austauschverhältnisse zwischen den Waren, stoßen die Sonderinteressen der einzelnen Warenproduzenten aufeinander. Die Bewegung der Tauschwerte vermittelt zwischen ihren konfligierenden Interessen."

-
- 1) Die Form des Tauschwerts hat für sich keine eigene Bedeutung, sondern ist nur die Form, in der sich individuell-private Bedürfnisse unter Warenproduktionsbedingungen artikulieren und in Erscheinung treten können. Der Tauschwert ist nur der allgemeine Bestandteil des eigenen Produkts, der als solcher subjektiv bedeutsam nur ist auf Grund seiner Fähigkeit, sich in ein besonderes Produkt für den Tauschenden selbst, in einen Gebrauchswert für ihn zu verwandeln. Dies, was man "Naturbasis" des Warentauschs nennen könnte, ändert sich seinem Prinzip nach in keiner Weise dadurch, daß das Geld als Vermittler dem Tauschwert eine dinglich-sichtbare Gestalt verleiht. Zwar ist es jetzt auch möglich, in Gestalt des Geldes den Tauschwert selbst zu horten, ihn vor seiner Rückverwandlung in konkreten Gebrauchswert zu akkumulieren, aber dadurch legt er noch nicht seinen Charakter als "verschwindende Vermittlung" (Marx), als privater Anspruch auf gesellschaftliche Bedürfnisbefriedigung ab; er bleibt Durchgangsstadium, Mittel zur Befriedigung konkreter, gegenständlicher Wünsche und Bedürfnisse, dessen subjektiver Sinn letztlich auch hier in nichts anderem besteht als in seiner Auflösung, seiner Konvertierbarkeit in konkrete "Gebrauchswerte für mich", also in Konsumchancen und Möglichkeiten der Aneignung fremder Arbeitsprodukte; vgl. Neuendorff, H., Der Begriff

Entscheidend ist nun, daß die eigenen Konsumchancen und Möglichkeiten der Aneignung fremder Arbeitsprodukte jetzt direkt abhängig sind von der (realisierten) Tauschwerthöhe der eigenen Produkte: Deren Art, Umfang und Verkäuflichkeit werden somit Voraussetzung der eigenen Bedürfnisbefriedigung des Produzenten. Mit anderen Worten: Warenproduktion bedeutet, daß gesellschaftliche Arbeit im Grunde Privatarbeit wird, daß sie sich aus der Perspektive des Arbeitenden letztlich nicht auf fremde, sondern indirekt auf die eigenen, durch die eigene Arbeit jedoch inhaltlich direkt gar nicht betroffenen Bedürfnisse bezieht: Der gesellschaftliche Kontext der Arbeit, ihre Bedeutung als Mittel zur Befriedigung fremder Bedürfnisse wird so zum Instrument der eigenen Bedürfnisbefriedigung.

Aus der Sicht des Arbeitenden interessieren damit Themen und konkrete Inhalte seiner Arbeit bzw. die fremden Bedürfnisse und Probleme, die mit ihr gelöst werden sollen, nicht um ihrer selbst willen, sondern lediglich insofern, als sie abstrakte Mittel der Befriedigung eigener, inhaltlich ganz anderer Bedürfnisse verschaffen; er gibt ja, um zu nehmen. Damit sind ihm die konkreten Ziele und Gegenstände seiner Arbeit nicht nur fremd und als solche gleichgültig (das fremde Bedürfnis interessiert ihn weder aus humanitären, noch aus karitativen oder Solidaritätsgründen), sondern - weil er sie unter dem Gesichtspunkt des Nutzens für sich selber betrachten muß - instrumentell wichtig als eigene Erwerbsgelegenheit. Er arbeitet für andere, um selbst zu leben.

Die gesellschaftlichen Aufgaben und Probleme anderer treten somit subjektiv als inhaltlich unabhängige Formen von Eigenproblemen an den Arbeitenden heran: Fremde Autos zu reparieren, wird für einen

..., a.a.O., sowie die Aufnahme seiner Gedanken bei Preuß, U.K., Bildung und Herrschaft, Beiträge zu einer politischen Theorie des Bildungswesens, Frankfurt am Main 1975.

Automechaniker die spezielle Verfahrensweise, den eigenen Tisch zu decken. Damit aber wird tendenziell das fremde Problem, die gesellschaftliche Handlungsforderung subjektiv aus ihrem eigenen, konkreten Entstehungs- und Verwendungskontext herausgelöst und (symbolisch) in den der eigenen Bedürfnisbefriedigung übergeführt - u.a. mit der Folge, daß u.U. ein solches gesellschaftliches Problem nicht mehr so lange und so intensiv bearbeitet wird, wie dies seiner eigenen Rationalität nach erforderlich wäre, sondern so lange oder so kurz, wie dies dem Stand der eigenen Bedürfnisbefriedigung entspricht.¹

Durch diese innere Verkoppelung, dieses Miteinander-in-Beziehung-Setzen von Geben und Nehmen, das den Warentausch wesentlich von allen anderen formellen Tauschbeziehungen unterscheidet, erhalten die gesellschaftlichen Arbeitsforderungen an ein Individuum aus dessen Perspektive eine charakteristische "instrumentelle" Bedeutung²: Sie treten nicht als unmittelbares gesellschaftliches

1) Vgl. hierzu grundlegend Beck, U., Brater, M., Tramsen, E., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil II: Kritik des Berufs, in: Soziale Welt 2/1976.

2) Dies macht zugleich deutlich, daß die sog. "instrumentelle Orientierung", die angeblich im Arbeiterbewußtsein gefunden wurde, weniger eine Frage des Einzelbewußtseins ist als eine strukturkonforme, strukturell erzwungene subjektive Reaktion; vgl. zur "Instrumentalismus-These" u.a. Goldthorpe, J.H. u.a., The Affluent Worker, Cambridge 1968, und Hack, L. u.a., Klassenlage und Interessenorientierung, in: Zeitschrift für Soziologie, 1/1973.

Bedürfnis oder soziales Problem an ihn heran, mit quasi eingebautem "Aufforderungscharakter" und eingebunden in normativ verpflichtende soziale Beziehungen. Man kann vielmehr auf jede moralisch-normative Legitimation und Sicherung verzichten, braucht die Hilfeleistung des anderen weder zu erbitten noch zu erzwingen, sondern man "kauft" sie durch formal gerechte Gegenleistung, dadurch, daß dem Arbeitenden für die Erfüllung einer Handlungsforderung eigene Vorteile, eigene Bedürfnisbefriedigungen in Aussicht gestellt werden. Damit löst der Arbeitende gewissermaßen hinter der gesellschaftlichen Problemlösung oder durch sie hindurch eigene Probleme, oder: die Einlösung gesellschaftlicher Arbeitsanforderungen wird zu einer veränderten, indirekten Methode der Befriedigung eigener Bedürfnisse.

Der institutionelle Rahmen der Arbeit besteht nicht in einer normativ verpflichtenden sozialen Beziehung, handlungsleitend sind nicht kulturelle Legitimationen und Vorstellungen vom "Guten", "Gerechten" etc., die Arbeit wird nicht "ethisch" angeleitet von einem Aufforderungscharakter der fremden Bedürftigkeit, sondern tragende Basis und subjektiver Beweggrund muß es hier sein, daß dem Arbeitenden für seine Arbeit eigene Vorteile und Befriedigungen in Aussicht gestellt werden. Damit aber interessiert ihn im Grunde nicht die optimale Lösung des anstehenden Problems, sondern dieses wird für ihn überhaupt nur insoweit relevant, als er es zur Erfüllung seines eigenen Nutzens behandeln muß; indem es aber gar nicht primär auf die optimale Problemlösung ankommt, indem es nicht unmittelbar um die Befriedigung eines fremden Bedürfnisses geht, fehlt aber auch das Motiv für eine weitergehende inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen Problemen und Bedürfnissen.

Warenverhältnisse sind solche, die den Anschein erwecken, endlich die Lösung für das schwerwiegende gesellschaftliche "Verteilungsproblem" anzubieten, wie die Befriedigung fremder Bedürfnisse, die Beseitigung des fremden Mangels durch eigenen Überfluß, wie die Interdependenz sozialer Bedürfnisbefriedigung unabhängig von subjektiven Bereitschaften und edelen, aber unsicheren Motiven und Wertorientierungen allein als Funktion des Eigennutz sichergestellt werden kann. Damit aber wird das fremde Bedürfnis, wird die gesell-

schaftliche Arbeitsanforderung zum notwendigen Instrument der eigenen Subsistenzsicherung des Arbeitenden; er muß es jetzt dominant oder ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Erfüllung von Eigeninteressen betrachten.

Die gesellschaftlichen Aufgaben und Pläne werden - unter Warenproduktionsbedingungen - somit als abstrakte Eigenprobleme für den Arbeitenden relevant und dringlich, und zwar eben gerade nicht im Hinblick auf das, was er inhaltlich tut, sondern in bezug auf das, was gesellschaftlich vermittelt durch dieses Tun auf ihn zurückgespiegelt wird: den Tauschwert seiner Arbeit nämlich. Die gesellschaftlichen Arbeitsanforderungen kommen inhaltlich nie direkt an den Arbeitenden heran: Ob er gut oder schlecht gearbeitet hat, erfährt er in den seltensten Fällen direkt und es kann ihm auch solange gleichgültig sein, wie es sich nicht in seiner Lohntüte niederschlägt. Nicht als konkrete Probleme irgendeiner Umwelt, nicht als Schwierigkeiten und Wünsche des Nachbarn, der Kollegen, Familienangehörigen, nicht als augenfällige Anforderungen oder Zwänge, geschweige denn als eigenes konkretes Bedürfnis treten gesellschaftliche Probleme und Aufgaben an den einzelnen heran, sondern als abstrakte Bedingung der eigenen Subsistenzsicherung, als Mittel, um daraus selbst lebensnotwendige Tauschchancen zu schlagen. Der gesellschaftliche Bedarf interessiert subjektiv nicht für sich, sondern als Instrument der eigenen Lebenserhaltung, als Chance der eigenen Bereicherung, oder, im Falle des Verfehlens, als abstrakte, lediglich antizipatorisch ergreifbare Bedrohung der eigenen Existenz, des eigenen Lebens. ¹⁾

1) Dennoch und widersprüchlich genug wird vom Arbeitenden zugleich verlangt, daß er inhaltlich korrekte, sachdienliche Arbeit verrichtet; vgl. hierzu und zu den daraus resultierenden Problemen und Chancen Beck, U. und Brater, M., Grenzen abstrakter Arbeit. Subjektbezogene Bedingungen der Gebrauchswertproduktion und ihre Bedeutung für kritische Berufspraxis, in: LEVIATHAN, Heft 2/1976.

2. Sozialbeziehungen der Warenproduktion: Austausch und Konkurrenz

a. Die Beziehung zwischen Anbieter und Abnehmer

Die "Warenform" gesellschaftlicher Arbeit begründet eine charakteristische Gestalt der Sozialbeziehungen aller am Warentausch Beteiligten:

Kernstruktur wird die Beziehung zwischen Produzent und Konsument, zwischen "Anbieter" und "Abnehmer" eines Arbeitsprodukts bzw. einer Arbeitsleistung. Beides sind unpersönliche "Rollen", die sich gegenseitig definieren und ihre Existenz nur als gleichsam "analytische" Bestandteile der Warenbeziehung haben. Aufgrund dieses der Person gegenüber verselbständigten, abgehobenen Charakters der Anbieter- und Abnehmerrollen können sie situativ gewechselt werden, womit auch die zwischen ihnen bestehenden reziproken Abhängigkeiten "unpersönlich" und "versachlicht" nicht als Macht des einen über den anderen, sondern als "Sachzwang" verselbständigter Strukturen erscheinen. Dementsprechend unterscheidet sich der Warentausch von gewaltsamer Aneignung wesentlich dadurch, daß die wechselseitigen Aneignungschancen formell geregelt sind und nicht als subjektive Willkür, sondern als gerechter Ausdruck von "Marktgesetzen" erscheinen.

Anbieter und Abnehmer können sich daher prinzipiell als formal gleiche gegenübertreten, deren Beziehung persönliche Qualitäten und Besonderheiten, Verpflichtungen und Vorrechte einebnen und lediglich über die Tauschsache vermittelt scheint. Die reziproken Einfluß- und Kontrollversuche, die Anbieter und Abnehmer gegeneinander unternehmen, beruhen nie auf direkter Sanktionsgewalt oder ähnlichem, sondern müssen über gezielt manipulativen Einsatz des Tauschobjekts erfolgen, so daß sie subjektiv für die Beteiligten geradezu als Eigenbewegung und Eigengesetzlichkeit dieser getauschten Sache selbst erscheinen können.¹⁾

1) Vgl. hierzu Marx' Begriff des "Warenfetisch", in das Kapital Bd.I, a.a.O.

Zugleich begründet die formale Gleichheit zwischen Anbieter und Abnehmer und der quasi-sachliche Charakter ihrer Beziehung keineswegs gleichlaufende Interessen. Die Warenbeziehung beinhaltet vielmehr einen strukturellen Interessengegensatz zwischen den "Tauschpartnern", in dem beide bemüht sein müssen, die Bedürfnisse und Ansprüche des jeweils anderen für die eigenen Zwecke zu instrumentalisieren und dadurch eine optimale Verwirklichung eigener Interessen zu erreichen; im Rahmen der Anbieter-Abnehmer-Struktur ist es nämlich der Vorteil des Abnehmers,

- den Tauschwert des Eingetauschten möglichst niedrig zu halten, d.h. einen möglichst geringen Preis zu entrichten, und
- seinen Gebrauchswert möglichst zu erhöhen, d.h. das Angebot des anderen den eigenen Bedürfnissen optimal anzupassen und es entsprechend zu kontrollieren.

Dieser Vorteil ist zugleich der Nachteil des Anbieters. Sein Vorteil besteht darin,

- den Tauschwert seiner Ware möglichst zu erhöhen und
- die Kontrolle und Gestaltung des Gebrauchswerts selbst in der Hand zu behalten und sie primär nicht nach den Bedürfnissen des anderen, sondern nach den eigenen instrumentellen Interessen zu richten.

Das begehrte oder abzugebende Tauschobjekt wird so wechselseitig zum Instrument, um den anderen zu veranlassen, eigene Wünsche zu erfüllen, um im eigenen Interesse erwünschte Reaktionen beim anderen hervorzulocken. Das aber bedeutet: Wo gegeben wird, um zu nehmen, richtet sich das Geben tendenziell nicht nach den solidarisch zu erfüllenden Bedürfnissen und Wünschen des Adressaten, sondern diese selbst werden zur günstigen Gelegenheit für den Gebenden, nehmen zu können, was er heraus schlagen kann. Daraus folgt aber, daß "gute" und "schlechte" Arbeit sich für den Arbeitenden ex post an der Erhöhung oder Minderung des jeweiligen Tauschwerts bemißt; gute, richtige Arbeit ist die, die "etwas einbringt". Fehler sind erst dann gravierend, wenn sie zur Minderung der Tauschchancen führen. Die wütenden Gesichter derer, die er übers Ohr gehauen hat, können dem Warenproduzenten so lange gleichgültig sein, wie er davon

keinen geschäftlichen Schaden bzw. keine Gehaltseinbußen zu befürchten hat. Aus der Sicht des Anbieters muß die Ware nicht irgendwelchen "wahren" Ansprüchen des Abnehmers entsprechen, sondern sie muß diesen zum Einlösen des Tauscherts provozieren, möglichst geringe eigene Kosten verursachen und nach Möglichkeit ein dauerhaftes Abnahmeverhältnis begründen, also das fremde Bedürfnis gerade nicht vollständig, grundlegend und ein für allemal befriedigen. Umgekehrt bedingt aber die Rechenhaftigkeit des äquivalenten Tauschs auch die Berechenbarkeit der Tauschenden, deren Reaktion somit Objekt gezielt eingesetzter Strategien der wechselseitigen Instrumentalisierung werden können, die wiederum der optimalen Verwirklichung der jeweiligen Interessen dienen sollen.

Hier wird unmittelbar deutlich, daß das Prinzip "Leistung gegen Gegenleistung" keineswegs durchgängig die Qualität einer Leistung verbessern muß, sondern daß ganz im Gegenteil durch die Instrumentalisierung der Leistung die Versorgung an vielen Punkten völlig zusammenbrechen würde, wenn nicht gleichzeitig und gegen die Tauschprinzipien auch nicht-einkommensorientierte Motive und Interessen an der Arbeit die Arbeitenden bewegen würden. Man kann vielleicht soweit gehen und behaupten, daß die tauschgesteuerten gesellschaftlichen Problemlösungen nur in dem Maße gelingen, in dem den Produzenten die Gebrauchswerte ihrer Arbeit für andere gerade nicht gleichgültig und austauschbare Instrumente der Einkommens- und Beschäftigungssicherung werden.¹⁾

b. Konkurrenz

Neben der Beziehung zwischen Anbieter und Abnehmer der Ware nehmen unter Warenproduktionsbedingungen auch die Beziehungen aller Anbieter bzw. aller Abnehmer untereinander eine bestimmte charakteristische Form an, nämlich die der Konkurrenz um Tauschgelegenheiten:

1) Vgl. hierzu weiterführend Beck, U. und Brater, M., Grenzen abstrakter Arbeit a.a.O.

Gleichheit der Angebote oder Nachfragen bedeutet jetzt nämlich Gegnerschaft unter den Gleichen, weil sie stets potentielle Substitutionsmöglichkeiten, damit aber für jeden die Gefahr bedeutet, vom anderen aus der eigenen Marktstellung verdrängt zu werden. Hier zeigt sich eine Konsequenz der Tatsache, daß die Anbieter-Abnehmer-Beziehung idealtypisch völlig frei von außer-ökonomischen, persönlich-sozialen Verpflichtungen oder ethisch-normativen Regelungen bleibt und ausschließlich nach dem Prinzip maximalen Eigennutzes funktionieren soll: Dieses Prinzip nämlich verpflichtet jeden Anbieter oder Abnehmer, die einmal aufgenommene Tauschbeziehung sofort aufzulösen, sobald eine andere einen größeren eigenen Vorteil verspricht, und sei dieser minimal. Nur solches Verhalten ist "marktkonform". Für die Abnehmer bzw. Anbieter verlangt dieser Grundsatz nicht nur die ständige Beobachtung des Gegenüber, sondern auch ein argwöhnisches Achtgeben auf den Mit-Abnehmer bzw. den Mit-Anbieter als Konkurrenten: Der Kampf um Marktanteile kann nur gewonnen werden, wenn man etwas "günstiger" liegt als die anderen, und drohende Markteinbußen sind nur zu vermeiden, wenn man einen Schachzug des anderen so schnell wie möglich pariert, mit ihm gleichzieht oder ihn sogar nach Möglichkeit überholt.

Dies veranschaulicht zum einen die tiefgreifende Individualisierung des gesellschaftlichen Kontexts, die mit Warenproduktionsbeziehungen verbunden ist und tendenziell jeden zum Feind des anderen macht und die Handelnden gegeneinander distanziert und isoliert durch prinzipiell konfliktuelle Beziehungen: Jeder wird hier potentiell der Gegner des anderen und muß tendenziell seinen eigenen maximalen Vorteil im maximalen Nachteil des anderen erkennen.

Zum anderen wird aber auch sichtbar, wie die Konkurrenz zu demjenigen Motor wird, der ständige Dynamik des sozialen Geschehens verursacht und den einzelnen zwingt, sich dem Trend zur fortschreitenden Perfektionierung und Optimierung von Angebot und Nachfrage, damit auch zur Intensivierung und Rationalisierung der Arbeit anzupassen.

-
- 1) Hier wird deutlich, wie die etwa von Caplow, Th., Soziologie der Arbeit a.a.O., beschriebene fortschreitende Rationalisierung der Arbeitsteilung nicht etwa ein naturwüchsig-selbstlaufender Prozeß ist, sondern erst dann stattfinden muß, wenn bestimmte sozio-ökonomische Grundbedingungen - nämlich die der Warenproduktion - gegeben sind.

Dies entstammt - unter Konkurrenzbedingungen - nicht einer freien Willensentscheidung der Beteiligten, sondern dem verselbständigten Zwang warenförmiger Tauschbeziehungen, die die Beteiligten bei Strafe des ökonomischen Untergangs zur Konformität zwingen. Hier wird auch verständlich, wie gerade der konkurrenzvermittelte gesellschaftliche Arbeitsprozeß längerfristig eine relativ einheitliche, geschlossene, beinahe standardisierte Gesamtbewegung durchläuft, die so häufig nach "Eigengesetzen" des technischen "Fortschritts" suchen läßt und eine Betrachtungsweise hat entstehen lassen, nach der dieser selbstbewegte technische Fortschritt als Ursache soziale Struktur- und persönliche Verhaltensveränderungen hervorbringt.¹⁾

Zwei Entwicklungsrichtungen der Konkurrenzbeziehungen lassen sich angeben: Erstens tendieren sie unter steigender Intensivierung des persönlichen Kräfteeinsatzes zur Annäherung an ein Rentabilitätsoptimum, das einerseits generell die billigste bzw. die wirtschaftlichste Lösung favorisiert und damit zu großer Ähnlichkeit und "Genormtheit" der Angebote und Nachfragen führt (Vereinheitlichung der Produktion und des Konsums), und das andererseits Arabesken und persönliche Besonderheiten der Angebote, aber auch der Nachfragen schrittweise eliminiert und auf einen "one best way" reduziert, dessen Optimum nicht in funktionellen oder ästhetischen Qualitäten, sondern in maximaler Produktivität und Rentabilität besteht. Zweitens setzt Konkurrenz zwar - im Unterschied zu reinen Machtkonflikten - zunächst Gleichheit (der Konkurrenzfähigkeit) voraus, ist aber doch prinzipiell angelegt auf ein Ende dieser Gleichheit, auf ein schrittweises Besiegen und Ausschalten der Konkurrenten; die Konkurrenzprinzipien erfüllen sich gewissermaßen in ihrer Selbstaufhebung in Gestalt gelungener Monopolisierung und Konzentrationen, die an die Stelle gleicher Wettbewerbschancen soziale und ökonomische Abhängigkeit der ehemaligen Konkurrenten setzen.

1) Vgl. hierzu allgemein die "kulturkritische" Beschäftigung mit der Technik, z.B. Gehlen, A. Die Seele im technischen Zeitalter. Sozialpsychologische Probleme in der industriellen Gesellschaft, Hamburg 1960.

Dieses eigentümliche Moment der Konkurrenzregelung sozialer Beziehungen, eigentlich auf dem Wunsch und Interesse aller Beteiligten an der Aufhebung und Ausschaltung der Konkurrenz zu beruhen, zeigt sich praktisch in zahlreichen Monopolisierungs- und Konkurrenzvermeidungsbemühungen, durch die - auch unabhängig von Konzentrationsbewegungen - die Anbieter und Abnehmer versuchen, einen Platz außerhalb der Konkurrenz, eine unanfechtbare Sonderstellung zu ergattern oder durch Absprachen zu schaffen. Konkurrenzbeziehungen können sich also in zwei grundsätzlichen Bewegungen äußern, nämlich einmal im aktiven Bekämpfen des anderen und zum anderen im eigenen Bemühen um eine konkurrenzlose Sonderstellung. Beide Verhaltensweisen sind komplementär und unter Marktbedingungen funktional äquivalent.

3. "Beruflichkeit" als historisch-gesellschaftliche Form des subjektiven Arbeitsvermögens unter Warenproduktionsbedingungen

Warenproduktion, die Tatsache also, daß für den marktmäßigen Austausch gearbeitet wird, wirkt nachhaltig zurück auf die gesellschaftliche Gestaltung und Zusammensetzung, auf den persönlich-subjektiven Prozeß der Entwicklung der Arbeitsfähigkeiten als den subjektbezogenen Voraussetzungen der Warenproduktion. Unter den Bedingungen der Warenproduktion nehmen die konkreten subjektiven Arbeitskräfte der Individuen eine charakteristische, von den jeweiligen besonderen Inhalten weitgehend unabhängige, prinzipielle Form, eine typische Struktur an, nämlich eben die des "Berufs" bzw. der "Beruflichkeit". Im folgenden soll der generelle Prozeß untersucht werden, in dessen Verlauf sich diese Berufsform als Resultat der Anpassungsprozesse der Produzenten an die gesellschaftlichen Bedingungen der Warenproduktion herausbildet.

a. Die Verbindung von Gebrauchswert und Tauschwert als Grundprinzip der Verberuflichung von Arbeit

Warenproduzierende Arbeit ist, wie gesagt, eine Arbeit, die, in der Perspektive des Arbeitenden, fremde Bedürfnisse befriedigt und fremde Probleme löst, weil und insofern als damit eigene Tauschchancen und Erwerbsmöglichkeiten verbunden sind. Das heißt: Der Produzent muß durch seine Teilnahme an Prozessen der gesellschaftlichen Aufgaben- und Problembewältigung gleichzeitig ausreichende Mittel zur Sicherung seines Lebensunterhalts erhalten. Er kann also überhaupt nur solche Arbeit übernehmen, die ihm Erwerbschancen eröffnet, und er muß dies so tun, wie es die Logik der Verfolgung dieser Erwerbschancen erfordert. Das aber heißt: Gesellschaftliche Warenproduktionsbedingungen sind solche Bedingungen, unter denen Arbeit und Arbeitskraft für die Produzenten unter Gesichtspunkten ihrer ökonomischen Bedeutung und der möglichen Steigerung von Produktivität und Rentabilität subjektiv relevant und interessant werden. Damit bilden sie denjenigen allgemeinen gesellschaftlich-historischen Strukturrahmen, unter dem die "funktionalen Vorteile" beruflicher Arbeitsteilung bewußte Interessen der beteiligten Akteure werden und als solche zur Herausbildung und Ausdifferenzierung der Berufsteilung führen können.

Der Produzent muß sich jetzt seiner Arbeit gegenüber in doppelter Weise verhalten und orientieren, indem er nämlich einerseits weiterhin konkret-nützliche, gesellschaftlich und persönlich wichtige Arbeit leistet, andererseits aber gleichzeitig diese Arbeit nach seinen Erwerbschancen und -bedürfnissen einrichten muß. Beide Orientierungen brauchen keineswegs miteinander vereinbar zu sein und konstituieren die prinzipielle Problematik des Verhältnisses, das der Arbeitende unter Tauschbedingungen zu seiner Arbeit gewinnen kann: Das Prinzip des Äquivalenten-tauschs kann nämlich dazu führen, daß die inhaltliche Bedeutung des Arbeitsziels (des Gebrauchswerts) für den Produzenten in den Hintergrund tritt und er ausschließlich um des Austauschs willen

arbeitet. Damit ergibt sich die objektive Möglichkeit, daß die Arbeitsinhalte für den Arbeitenden subjektiv gleichgültig werden.

Aus dieser prinzipiellen ökonomischen Bedeutung, die Arbeit unter Warenproduktionsbedingungen für den Arbeitenden gewinnt, aus dieser gesellschaftlichen Verkoppelung von Gebrauchswert und Tauschwert einer Arbeit lassen sich nun die in den einleitenden Abschnitten dieser Arbeit deskriptiv entwickelten Momente der Berufsform theoretisch rekonstruieren:

b. Die tauschvermittelte Definition der beruflichen Gebrauchswerte

Die Verkoppelung von Gebrauchswert und Tauschwert bedeutet zunächst einmal grundsätzlich, daß unter Tauschbedingungen alle objektiven Ziele und Aufgaben der Gesellschaft, die Gegenstand von Arbeitsprozessen werden sollen - seien es solche der materiellen Produktion oder solche der sozialen Sicherung, Systemstabilisierung, Integration, Legitimation etc. - in marktrelevanten Nachfragekategorien übersetzt werden müssen, weil sich sonst keine Personen finden, die entsprechende Arbeitsfähigkeiten ausbilden und zu entsprechenden Arbeitsvollzügen einsetzen.¹⁾

1) Dies besagt zugleich, daß alle "Funktionen" (Problemlösungen) in Tauschgesellschaften Ergebnisse bzw. Folgen des konkreten Einsatzes menschlicher Arbeitskraft sind; sie sind damit keine abstrakten systemrationalen "Reduktionsmechanismen" oder automatische Kausalprozesse, sondern ihre Wahrnehmung muß unter Tauschbedingungen beruflich organisiert sein. Soziologie der Berufe und der Arbeit wird hier zur Konkretion und realen Basis der soziologischen "Mechanismentheorien", die gewöhnlich übersehen, daß gesellschaftliche Vorgänge, Strukturen und Zusammenhänge in konkreter menschlicher Arbeit bestehen. Indem diese "Mechanismentheorien" von dieser konkreten Verankerung der Funktionen in gesellschaftlicher Arbeit absehen, können sie auch bei der Analyse der gegenwärtigen Gesellschaft von der Bedeutung der Tauschverhältnisse bzw. der Warenproduktion, also der sozio-ökonomischen Bestimmtheit gesellschaftlicher Beziehungen absehen. Vgl. hierzu Beck, U. und Brater, M., Demokratisierung und Professionalisierung gesellschaftlicher Praxis. Zu einer politischen Theorie des Berufs, Manuskript, München 1976.

Die Übersetzung von gesellschaftlichen Problemen in "Nachfragekategorien" gelingt selbst unter entwickelten Tauschverhältnissen übrigens nicht vollständig, wie u.a. der Bereich der Kleinkindererziehung zeigt, für den noch vergleichsweise museale familiäre Arbeitsformen sich behaupten, weil sich dieser Bereich offenbar einer breiten Verberuflichung sperrt; vgl. hierzu Beck-Gernsheim, E., a.a.O. und Ostner, I., a.a.O.

In Tauschgesellschaften entscheiden also nicht die tatsächlichen Bedürfnisse und Problemlagen unmittelbar darüber, was und was nicht Inhalt konkreter Arbeitsprozesse bzw. Fähigkeitsentwicklungen wird, sondern die ökonomischen Konstellationen und Verhältnisse, unter denen sie entstehen und artikuliert werden. Was möglicher Inhalt von Berufen werden kann, hängt davon ab, welche Bedürfnisse und Probleme wie in marktrelevante Nachfragekategorien übersetzt werden (können). Die objektiven, durch Arbeit zu bewältigenden gesellschaftlichen Aufgaben und Probleme konkretisieren sich hier individualisiert als Nachfrage am Markt, wobei jedes private und gesellschaftliche Bedürfnis diese ökonomische Form annehmen kann, wenn es (a) mit entsprechender Kaufkraft verbunden ist und (b) einen Träger, eine "Personifizierung" findet, die dieses Bedürfnis "marktgerecht" ausschreibt.

Wenn z.B. unter bestimmten Bedingungen das Bedürfnis nach sauberer Luft zum gesellschaftlichen Problem wird, dann kann dieses Bedürfnis doch erst in dem Moment zum Gegenstand darauf bezogener Problemlösungsprozesse werden, in dem jemand damit Geld verdienen kann und zugleich jemand auftritt, der diese Problemlösung zahlungskräftig nachfragt, also in diesem Fall etwa der Staat. Das Entstehen eines dieser Nachfrage entsprechenden Berufs des "Umweltschützers" hängt davon ab, inwieweit diese "Marktvermittlung" durch die Existenz eines Dauerproblems erzwungen wird.

Was gesellschaftlich als objektives, durch Arbeit zu bewältigendes Problem gilt, ergibt sich also nicht allein aus gesellschaftlich-persönlichen Bedürfnissen oder naturwüchsigen Zwängen und ist auch nicht allein auf kollektive Definitionsprozesse zurückzuführen, sondern ist ökonomisch vermittelt, artikuliert und durchgesetzt. Daraus wird nachdrücklich deutlich, daß der Bedarf an Arbeitskraft bzw. an Arbeitsergebnissen keine fixe, nach objektiven Sachgesetzen bestimmte Größe, sondern in seiner tauschrelevanten Effektivität Produkt gesellschaftlicher Selektionsprozesse ist.

c. Spezialisierung der Fähigkeiten als gesellschaftliche Lizenz

Der subjektive Eigenzweck der Arbeit - die Realisierung von Tauschchancen - wird für den Arbeitenden nur dann zu erreichen sein, wenn und insoweit als er Gebrauchswerte zur Befriedigung von Bedürfnissen anzubieten hat, die potentielle Abnehmer nicht schon ebenso gut aus eigener Kraft und mit eigenen Mitteln befriedigen, d. h. die tauschrelevante Arbeit des Warenproduzenten (und damit auch sein diesbezügliches Arbeitsvermögen) muß sich von der des Abnehmers unterscheiden, oder umgekehrt: Tauschrelevanz kann nur ein solches Arbeitsvermögen erhalten, das vom gesamten aktualisierten Arbeitsvermögen potentieller Abnehmer verschieden ist.

Damit ist Warenproduktion immer nur dort möglich, wo das, was die Tauschenden sich gegenseitig anzubieten haben, differenziert und im Verhältnis zueinander spezialisiert ist, denn unter der Voraussetzung, daß niemand für etwas bezahlt, das er auch ohne Bezahlung haben kann, wird eine Arbeit, die der Abnehmer selbst verrichtet, diesen niemals zur Entrichtung des gewünschten Tauschpreises provozieren. Hinzu muß kommen, daß die Tauschenden an der Spezialität des anderen nicht schon ohnehin oder durch andere als Tauschakte (z.B. solche gewaltsamer Aneignung) partizipieren können, d.h. der Zugriff zur fremden Besonderheit muß versperrt sein durch formelle Eigentumsregelungen.

Beide Bedingungen - inhaltlich unterschiedliche Arbeitsbereiche und strenge Eigentumsgrenzen - sind nach heute weitverbreiteter Übereinstimmung¹⁾ wohl erstmals dort gegeben, wo unterschiedliche Kulturen mit unterschiedlichen Produktionsbedingungen und Techniken aufeinandertrafen; entsprechend geht man davon aus, daß der Äquivalententausch erstmals und ursprünglich als "inter-ethnischer Tausch" zwischen kollektiven Produzenten (Stämmen, Familien etc.) aufgetreten ist und sich ausschließlich auf den Austausch von Gütern bezog, die entweder aus einem besonderen,

1) Vgl. Lenski, G. Macht und Privileg, a.a.O. Mandel, E., Marxistische Wirtschaftstheorie, a.a.O., Weber, M., Wirtschaftsgeschichte, a.a.O. u.v.a.m.

anderen Kollektiven unzugänglichen Besitz (z.B. Bernstein) oder aus besonders hoch entwickelten Spezialfähigkeiten eines Stammes oder einer Region (z.B. besondere Tuchherstellung) hervorgehen oder auch auf Grund einer aktuellen Notlage (Mißernte) in Sondersituationen benötigt werden.

Tausch- und Erwerbschancen ergeben sich also für jeden Produzenten immer nur für einen Teilbereich seiner gesamten Arbeitsmöglichkeiten, nämlich für den, den potentielle Abnehmer nicht selbst bearbeiten. Diese Tauschchance kann er nur einlösen, wenn er zugleich in diesem Spezialgebiet Überschüsse über das hinaus produziert, was er selbst davon benötigt. Dies wiederum wird umso besser gelingen, je mehr der Produzent sich auf dieses Spezialgebiet konzentriert und seine Bemühungen hier intensiviert, je weniger andere, für ihn nicht-tauschrelevante Arbeiten er also verrichten muß. Dadurch wird die Spezialisierung erstmals regelmäßig und dauerhaft, wird aber auch der Produzent selbst in diesen abgegebenen Arbeitsbereichen tauschabhängig, bietet er also anderen eine entsprechende Spezialisierungschance und verstärkt umgekehrt dadurch für sich selbst die Notwendigkeit, Tauschwerte zu erwerben, durch die er von anderen all das eintauschen kann, was er selbst nicht mehr herstellt. Spezialisierung ist für ihn also nur dann sinnvoll und realisierbar (und unter diesem Gesichtspunkt vorzunehmen), wenn die damit zu erreichenden Tauschchancen die Kosten, die ihm durch Abhängigkeit von fremder Arbeit entstehen, mindestens ausgleichen. Produktion für den Tausch geht jetzt über vom gelegentlichen Handel zur Ergänzung der eigenen Konsummöglichkeiten in die Zwangsläufigkeit eines eigendynamischen Ablaufs, in dem ständige Arbeit für den Erwerb und das stete Bemühen um Maximierung der Tauschchancen lebensnotwendig werden.

Die Notwendigkeit, die Versorgung des Spezialisten aus der Arbeit der anderen sicherzustellen, verweist also zugleich auf eine Bedingung der Möglichkeit von beruflicher Arbeitsteilung:

Diese ist nämlich nur dort möglich, wo die Arbeitsproduktivität die Bereitstellung eines gesellschaftlichen Mehrprodukts ermöglicht, aus dem die Spezialisten versorgt werden können; oder: wenn die Beseitigung des Hungers nicht mehr die gesamte Arbeitskraft aller Mitglieder einer Gesellschaft verlangt.¹ Dieses Mehrprodukt muß gerade in den Bereichen erzielt werden, in denen der Spezialist aufhört zu arbeiten.

Eine dauerhafte berufliche Arbeitsteilung kann erst dann entstehen, wenn die Gesellschaftsmitglieder so sehr an individuellen Sonderfähigkeiten und -leistungen interessiert sind, daß sie ihrem Inhaber Sonderaufgaben übertragen, ihn von der gemeinsamen Arbeit ganz oder (meistens) teilweise freistellen und ihn aus eigenen Überschüssen versorgen. Solche Vergünstigungen scheinen zunächst "hauptsächlich eine Funktion von persönlichen Fähigkeiten und persönlicher Geschicklichkeit" zu sein² und zunächst noch mehr Ansehen als materiellen Reichtum einzubringen. Erste Spezialisierungsansätze scheinen damit einerseits dort aufzutreten und bei solchen Tätigkeiten notwendig zu werden, wo der kollektive Bedarf nach bestimmten Tätigkeiten nicht von jedem aus eigener Kraft gedeckt werden kann und wo andererseits eine Konzentration des Mehrprodukts auf die "Spezialisten" möglich ist, die erst die Ausbildung besonders langwieriger oder schwieriger Fähigkeiten ermöglicht. Spezialisierung bedeutet so immer, daß den Spezialisten für bestimmte Sonderleistungen, die für die anderen wichtig sind, ein Sonderstatus zugebilligt wird, der darauf beruht, daß der Spezialist nicht mehr ausschließlich von den Früchten seiner eigenen Arbeit lebt, sondern aus dem (zunächst landwirtschaftlichen) Mehrprodukt der anderen mitversorgt wird. Umgekehrt bedeutet dieser Sonderstatus, daß ein größerer Teil des gesellschaftlichen Mehrprodukts, auszudrücken in "überschüssiger Zeit", bei wenigen dafür geeigneten Personen konzentriert wird und diese somit überhaupt erst in die Lage versetzt werden, besondere, von denen anderer verschiedene Tätigkeiten auszuüben, "die eine sehr lange Ausbildung und besondere Kenntnisse erfordern"³. Unter der Bedingung, daß das gesellschaftliche Mehrprodukt insgesamt begrenzt ist und auf jeden einzelnen nur ein relativ kleiner Teil entfällt, der nur begrenzte Sonder-

1) Vgl. Mandel, E., a.a.O., S. 25.

2) Lenski, G., a.a.O., S. 153.

3) Mandel, E., a.a.O., S. 26.

tätigkeiten zuläßt, ist diese Konzentration und damit Spezialisierung die einzige Möglichkeit, einen Bedarf nach solchen Fähigkeiten zu decken. Damit setzt die Entwicklung von solchen Spezialfähigkeiten die Ungleichheit der Verteilung des gesellschaftlichen Mehrprodukts voraus.

Es zeigt sich, daß spezielle Arbeitsfähigkeiten nur dort ausgeprägt werden können, wo zum entsprechenden Bedarf eine differenzielle Verteilung des gesellschaftlichen Mehrprodukts derart hinzutritt, daß bestimmten Personen die ausschließliche Bearbeitung bestimmter Teilprobleme übertragen wird und damit die Möglichkeit entsteht, daß diese Personen ihr Arbeitsvermögen in besonderer Weise weiterentwickeln und spezialisieren. Die Ausprägung bestimmter Spezialberufe setzt also gewissermaßen eine "gesellschaftliche Entscheidung" darüber voraus, wofür das gesellschaftliche Mehrprodukt ausgegeben werden soll. Die weitere Klärung der Berufsentstehung setzt somit die Analyse des gesellschaftlichen Verteilungssystems voraus. Woher kommen die diesbezüglichen Entscheidungen, nach welchen Prinzipien wird die Verteilung des gesellschaftlichen Mehrprodukts organisiert?

In dem Maße, in dem Tauschbeziehungen gesellschaftlich allgemein werden, ergreifen Differenzierung und Spezialisierung der Arbeitsbereiche und Tätigkeiten die gesamten Binnenverhältnisse der Gesellschaften und werden, dem Gesetz der beschriebenen "Spirale" von Intensivierung, Spezialisierung und damit wiederum verstärktem Intensivierungsdruck zufolge, immer "feinkörniger", bis nicht mehr Kollektive, sondern Individuen Träger der arbeitsteiligen Produktion werden. Diese Individualisierung der Arbeitsteilung bedeutet, daß jede Person tendenziell ihr eigenes Spezialgebiet hat und in allen anderen durch andere Spezialisten versorgt werden muß; reicht ihre Arbeitskapazität nicht aus, alle anderen mit ihrer Spezialarbeit zu bedienen, bleiben gewissermaßen freie "Tauschvalenzen" übrig, die anderen Personen Tauschchancen im gleichen Arbeitsgebiet eröffnen: Es entstehen gleichgerichtete, parallele Spezialisierungen verschiedener Personen, die sich den "Markt" für ihr Spezialgebiet aufteilen müssen, selbst nicht direkt miteinander kooperieren können (weil sie ja gerade das gleiche Spezialgebiet innehaben) und also entweder konkurrieren oder fusionieren.

d) Der gesellschaftliche Kontext: Berufliche Spezialisierung als "Lizenzvergabe"

Es wurde bereits mehrfach deutlich, daß die dauerhafte, nicht nur vorübergehend-situationsgebundene - d.h. eben: "berufliche" - Einschränkung der Arbeitskräfte einer Person auf ein bestimmtes Tätigkeitsgebiet - ihre arbeitsteilige Spezialisierung - kein Vorgang ist, der nur diese Person allein betrifft oder den sie nach persönlicher Willkür entscheiden könnte. Vielmehr tangiert er das gesamte Kollektiv, in welchem diese Person Mitglied ist, und setzt vielfältige soziale Prozesse in Gang.¹

Die Spezialisierung des einen muß von den anderen gefördert, gebilligt und honoriert werden. Dies wird verständlich angesichts

- 1) Dies wird selbst von solchen Autoren gesehen, die wie H. Spencer die Triebkräfte der Arbeitsteilung hauptsächlich in individueller Eignung, Neigung oder besonderer Begabung sehen: "Wenn, wie es gelegentlich der Fall sein muß, ein bestimmtes Mitglied eines Stammes eine ungewöhnliche Fähigkeit zur Produktion eines von allen benötigten Artikels - z.B. einer Waffe - zeigt, den vorher jeder selbst angefertigt hat, so entsteht für jenes Stammesmitglied der Anreiz, sich zum Hersteller dieser Waffe zu differenzieren. Seine Genossen ... empfinden ihrerseits, wie wichtig es ist, die besten Waffen in den Händen zu halten. Sie spornen daher diesen besonders Geschickten an, auch für sie Waffen zu verfertigen. Er wiederum besitzt nicht nur eine ungewöhnliche Fähigkeit, sondern auch eine ungewöhnliche Vorliebe für die Herstellung solcher Waffen ... und ist daher gewillt, jeden Auftrag gegen entsprechendes Entgelt auszuführen; hinzu kommt noch, daß auch sein Verlangen nach besonderer Auszeichnung befriedigt und sein Leben erleichtert wird. (Spencer, H., a.a.O., S. 129)

der Tatsache, daß arbeitsteilige Spezialisierung zunächst einmal mit Einschränkung und Verengung der Vielfalt der vom Spezialisten vorher übernommenen Arbeit verbunden ist, d.h. mit einer Abgabe vieler anderer Tätigkeitsbereiche. Das aber bedeutet, daß die Arbeitsleistung dieses Arbeitenden für diese Bereiche verlorengeht und (soll der frühere Produktionsstand nicht unterschritten werden) durch Leistungen anderer ersetzt werden muß. Das heißt: Die anderen Arbeitenden müssen in all den Bereichen, in denen der Spezialist aufgehört hat zu arbeiten, um so viel mehr arbeiten, wie der Beitrag des Spezialisten früher ausmachte - und sei es nur, um diesen Spezialisten selbst mit den Gütern und Diensten zu versorgen, die er selbst nun nicht mehr erstellt. Die Arbeit aller Nicht-Spezialisten (bzw. all derer, die sich anderen Spezialbereichen zuwenden) muß somit produktiver werden, d.h., für sie ist Arbeitsteilung ebenfalls mit der Notwendigkeit der Steigerung und Intensivierung ihrer Arbeit verbunden.

Die - zumindest teilweise - Freistellung des Spezialisten von zahlreichen Arbeiten tangiert somit die Arbeit der anderen und muß von diesen zumindest gebilligt und anerkannt werden. Spezialisierung erhält hier den Charakter von gesellschaftlich verliehenen oder durchgesetzten Anrechten auf bestimmte Arbeitstätigkeiten (bzw. auch genauso den Charakter von gesellschaftlich kontrollierten Ausschlüssen von solchen). Die arbeitsteilige Gliederung ist eine Gliederung der Arbeitskräfte nach Arbeitsberechtigungen, d.h. nach "Lizenzen", "gewisse Aktivitäten, die sich von denen anderer Leute unterscheiden, auszuführen, und zwar im Austausch gegen Geld, Güter oder Dienste".¹

1) Hughes, E.Ch., A Study of Occupations, in: Merton, R.K. u.a., Sociology Today, New York 1959, S. 447. Hughes' Begriff der "Lizenz" scheint zur Untersuchung der arbeitsteiligen Formationen - auch der Berufe - besonders deshalb geeignet, weil er komplexe, normative Handlungs- und Wissensstrukturen bezeichnet (nicht nur Arbeitsverrichtungen im engeren Sinn), die als latente Muster (nicht: als faktische Tätigkeiten) gefaßt werden und deren gesellschaftliche Konstitution deutlich wird; Lizenzen tragen auch begrifflich gewissermaßen die Spuren der vorgängiger sozialen Prozesse noch an sich und können, laut Hughes, im Hinblick auf ihre "Natur" und ihr Ausmaß ihre Beziehungen zueinander, und in bezug auf die Umstände und Konflikte untersucht werden, in denen sie expandieren oder sich zusammenziehen.

Diese mit dem Herausschneiden eines speziellen Arbeitsgebiets aus der gesellschaftlichen Gesamtarbeit für die Spezialisten gegebene gesellschaftliche Lizenz - deren Vergabe mehr oder weniger explizit, mehr oder weniger formalisiert erfolgt - erstreckt sich also zum einen auf das Recht dieser Berufsgruppe, bestimmte Arbeiten und Dienste ausschließlich und im Unterschied zu anderen als ihr Monopol zu übernehmen, womit diese Arbeit und alles, was dazu gehört, von der Berufsgruppe selbst rechtens als ihr eigenes "Mandat" proklamiert werden kann. Die Lizenz muß sich keineswegs auf bestimmte technische Arbeitsverrichtungen beschränken, sondern kann sich auf weitere Bereiche des Verhaltens und Denkens erstrecken und z.B. das Recht einschließen, einen bestimmten Lebensstil zu führen, der anderen Personen nicht gestattet ist. Daran wird deutlich, in welchem Maß der Berufsbe- reich Gegenstand sozialer Kontrolle ist, mit dem die arbeitenden Personen überwacht und in den lizenzierten Bahnen gehalten werden. Dies gilt insbesondere für solche Berufe, deren Lizenz das Recht der Inhaber einschließt, von geltenden Normen abzuweichen oder moralische oder kontrollierende Funktionen wahrzunehmen (z.B. Polizisten oder Richter). Den Bindungen an die kontrollierende Lizenz steht oft das Bestreben der Berufsinhaber gegenüber, für den gesamten einmal lizenzierten Bereich das Recht zu beanspruchen, zu definieren, wie die entsprechenden Arbeiten richtig ausgeführt werden müssen, von wem sie übernommen werden dürfen, wie sich die entsprechenden Personen zu verhalten haben u.a.m.

Zum anderen aber ist nach den vorangegangenen Überlegungen zur Warenproduktion klar, daß die beruflichen Lizenzen, die den arbeitsteilig ausdifferenzierten Spezialistengruppen verliehen werden, sich nach dem vorher Gesagten nicht allein auf bestimmte Tätigkeitsbereiche beziehen, sondern darüberhinaus auf Tauschchancen bzw. Tauschberechtigungen: Die betreffende Berufsgruppe ist nicht nur berechtigt, sich ausschließlich bestimmten Arbei-

ten zuzuwenden, sondern zugleich auch dazu, diese Arbeiten als Erwerbsgelegenheit zu betreiben. Die Lizenz regelt somit den Zugang zum gesellschaftlichen Austausch. Berufsteilung gliedert die Personen somit nicht nur nach inhaltlichen Fähigkeits- bzw. Tätigkeitsbereichen, sondern darüberhinaus nach Erwerbsmöglichkeiten aus bestimmten Arbeitsleistungen.

Bisher bewegte sich die Analyse explizit auf der Ebene der Arbeitsprozesse und ihrer Teilung, während die Ebene der Fähigkeiten - die nach den Eingangsbetrachtungen die des Berufs ist - zunächst außer Acht blieb. Aber bereits in denjenigen Fällen, in denen sich die ursprünglichen Tauschchancen gerade auf der Grundlage besonderer, unnachahmlicher Fähigkeiten eines Produzenten ergeben, ist Spezialisierung und Intensivierung immer auch gleichbedeutend mit einer Betonung und einem weiteren Ausbau dieser Spezialfähigkeiten, wobei allerdings gleichzeitig die relativ alltäglichen, auch mit den Durchschnittsfähigkeiten der anderen zu bewältigenden Arbeitsgebiete abgegeben werden. Hier läßt sich eine "primäre", durch vorgängige Fähigkeitsunterschiede angelegte oder begünstigte Arbeitsteilung von einer "sekundären" unterscheiden, die zunächst lediglich als Residualbereich des Alltäglichen nach Abgrenzung jener Sonderfähigkeiten entsteht.¹

Unter den beschriebenen Arbeitsteilungsverhältnissen der Warenproduktionsbedingungen gibt es jedoch einen doppelten ökonomischen Zwang für die Arbeitenden, auch ihre persönlichen Fähig-

1) Hier wird nochmals deutlich, wie die "Talenterklärungen" für die Entstehung beruflicher Arbeitsteilung bestenfalls jene "primäre" Teilung bzw. die mutmaßliche "Initialzündung" der personbezogenen Arbeitsteilung erfassen und hier vermutlich, sieht man von der Monopolisierung von Herrschaftsfunktionen durch Gewalt ab, auch zutreffen, wie etwa Untersuchungen über die Entstehung des Arzt- oder Künstlerberufs etc. nahelegen; vgl. u.a. von Deneke, J.F., Die freien Berufe, Stuttgart 1956; Talenterklärungen erfassen aber nicht die Tatsache einer weiteren, "sekundären" Aufspaltung und Ausdifferenzierung auch der zunächst durchaus jedem zugänglichen Arbeitsgebiete, zu denen ursprünglich jeder befähigt war.

keiten tendenziell der Spezialisierung der Tätigkeiten anzupassen, nämlich (a) der Zwang zu einer möglichst sparsamen und "rentablen" Verwendung der eigenen Ausbildungsmittel, und (b) der konkurrenzvermittelte Druck, die eigenen Fähigkeiten ständig zu perfektionieren und zu intensivieren, was nur durch ihre Einschränkung und punktuelle, spezialisierte Weiterentwicklung möglich ist.¹

Spezialfähigkeiten erhalten unter Warenproduktionsbedingungen besondere Bedeutung: Im Unterschied zu Allerweltsfähigkeiten, über die jeder verfügt, verleihen sie ihrem Inhaber Besonderheit und Seltenheit, womit sie Konkurrenz um die entsprechenden Tätigkeiten mindern, d.h. jetzt auch: Erwerbsquellen monopolisieren, damit aber zugleich Ausschließlichkeit und Wichtigkeit dieser Spezialisierung verstärken. Damit wird Arbeitsteilung in die Arbeitsfähigkeit der Personen hineinverlängert, so daß die Personen hinfort nur begrenzt arbeitsfähig sind - sei es, daß ihnen andere Arbeit aus Konkurrenz- oder Fähigkeitsgründen verwehrt ist, sei es, daß der Wechsel oder Ausbau der vorhandenen Fähigkeiten deshalb unterbleibt, weil er mit Einkommenseinbußen verbunden wäre.

Die unter Tauschbedingungen erforderliche Spezialisierung umfaßt keineswegs das gesamte Arbeitsvermögen eines Individuums. Im Beruf löst sich die Arbeitskompetenz in dem Sinne vom Individuum, daß sie lediglich einen Ausschnitt sämtlicher von ihm biographisch entwickelten Arbeitsfähigkeiten abgrenzt, und zwar denjenigen Aus-

1) Vgl. hierzu ausführlich Beck, U. u.a., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil I, a.a.O.

schnitt, der ihm den Zugang zu Warenproduktion und Tausch eröffnet. Damit kommen in Berufen nur bestimmte Verhaltensausschnitte zum Tragen: Berufe begründen die Einseitigkeit eines "Teilindividuum". Die abgespaltenen, unterdrückten Arbeitsfähigkeiten werden entweder eliminiert (bzw. nicht ausgebildet) oder in anderen, nicht beruflichen Verhaltenssektoren entschärft (Privatheit, Hobby etc.) und tendenziell - auf Grund entsprechender Selektionen des Ausbildungssystems - gar nicht erst entwickelt.

e) Abgrenzung und Institutionalisierung der beruflichen Fähigkeiten

Umgekehrt müssen die Arbeitenden jetzt aber auch darauf achten, daß "inkompetente" Übergriffe anderer unterbleiben; die eigenen Erwerbschancen werden empfindlich bedroht, wenn jeder andere von sich behaupten kann, die gleichen Fähigkeiten zu besitzen und alles gerade so gut erledigen zu können. Diese latente Bedrohung, die den ökonomischen Sinn der Spezialisierung ständig in Frage stellt, wird in dem Maße umgangen, in dem die Spezialfähigkeiten gezielt in für andere unzugängliche Höhen oder Tiefen vorangetrieben werden; Spezialisierung heißt jetzt - unter Warenproduktionsbedingungen - nicht nur Einschränkung, sondern auch Weiterqualifizierung, Höherentwicklung des verbleibenden Fähigkeitsausschnitts bis zu einem für Laien möglichst unbegreiflichen und unnachahmlichen Ausmaß; hier wird zugleich klar: Unter Warenproduktionsbedingungen muß aus der Sicht der Arbeitenden treibendes Mittel der Entstehung und Vorbereitung von Spezialausbildungen weniger das (zweifelloos ebenfalls gegebene) Bemühen um verbesserte Problemlösung sein, sondern primär die Orientierung an Konkurrenzvermeidung und Sicherung von Erwerbsgelegenheiten (die mit verbesserter Problemlösung zusammenfallen kann, aber nicht muß).

Da unter entwickelten Tauschbedingungen alle Spezialisten wechselseitig darauf achten müssen, die anderen aus dem eigenen Arbeits- und d.h. hier: Subsistenzsicherungsbereich möglichst fernzuhalten, entstehen sozial - durch gegenseitige "Grenzdefinitionen" im eigenen beruflichen Handeln - stabilisierte und kontrollierte Abschottungen zwischen den einzelnen Berufen, die somit klare Konturen und Abgrenzungen erhalten, die mehr oder weniger formalisiert festgelegt werden können. Die Erwerbsinteressen der Arbeitenden beschränken so wechselseitig die jeweiligen beruflichen Spezialgebiete, deren Zusammensetzung und Abgrenzung damit - dem Willen des einzelnen weitgehend entzogen - sozial "eingeschliffen", habitualisiert und, verbunden mit rationalen Definitionen und normativen Fixierungen und Legitimationen, institutionalisiert werden. Die Berufsfelder erhalten damit überindividuelle, überzeitliche Stabilität und Standardisierung.

Die jeweiligen Berufsteilungsmuster sind somit Resultate und Ausdrücke der je gegebenen gesellschaftlichen Verhältnisse und Bedingungen, von denen sie nicht getrennt werden können und die keineswegs notwendig eine im Sinne der Produktivitätseffekte "optimale" Konstruktion zulassen müssen. Inwieweit dies der Fall ist, muß daher in jedem Einzelfall erst überprüft werden und kann nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Die arbeitsteiligen Typisierungen und "Habitualisierungen" spezifischer Handlungsmuster bzw. "Rollen" müssen als Resultate sozialer Interaktionsprozesse verstanden werden. Arbeitsteilige Statusdefinitionen sind in dieser theoretischen Perspektive weder Naturprozesse noch Resultate individueller Willkür oder planmäßige "Sachnotwendigkeit", sondern selbst soziale Konstruktionsvorgänge, die als "Routinegewisheiten" stabilisiert, erwartungssicher und kontrollierbar zum unpersönlichen, vorgegebenen Muster erstarren können. Derart institutionalisiert werden sie zum "objektiven" sozialen Konstrukt, das sich von der konkreten Einzelperson (bzw. -situation) ablöst und zur normativen Vorgabe für alle

Nachfolger wird, die nunmehr in sie "hineinsozialisiert" werden. Damit wird der arbeitsteilige Ausschnitt zur vorgegebenen, Anpassung fordernden, tradierbaren Schablone, in die Personen "hineingeboren" werden oder die sie "ergreifen" können.¹

f) Dauer und Tradierbarkeit des beruflichen Fähigkeitsausschnitts

Die mit der Fähigkeitsteilung verbundene Einseitigkeit und Begrenzung der Arbeitsmöglichkeit zeigt aber auch, daß der Arbeitende zur Sicherung seines Lebensunterhalts auf die besonderen Arbeitsmöglichkeiten angewiesen ist. Er wird sich daher zweckmäßigerweise nicht auf einmalige, überschaubare, endgültig zu bewältigende oder sehr seltene Arbeiten spezialisieren, die daher nicht Bezugspunkt der Berufskonstitution werden können. Letztere bezieht sich dementsprechend vielmehr auf möglichst "lebenslang" realisierbare Arbeitsfähigkeiten, die eine allgemeine Arbeitsaufgabe betreffen.

Hier wird deutlich, wie das ökonomische Interesse der Arbeitenden unter Warenproduktionsbedingungen nicht nur Spezialisierung überhaupt nahelegt und erzwingt, sondern auch die Prinzipien vorschreibt, nach denen Berufsschneidung grundsätzlich zu erfolgen hat: Sie kann sich nicht an kurzfristigen Arbeitsgelegenheiten orientieren, sondern muß nach Möglichkeit dauerhafte Erwerbsgelegenheiten eröffnen. Beruflich geformte Arbeitskraft ist somit

1) Diese Perspektive findet sich vor allem bei Berger/Luckmann, a.a.O. Hier kann auf die Institutionalisierungstheorien nicht weiter eingegangen werden; vgl. die kritische Materialaufbereitung von Holzmüller, H., Theorien der Institutionalisierung. Eine Zusammenstellung ausgewählter Ansätze unter besonderer Berücksichtigung von N. Luhmann, München 1975 (Veröffentlichung des SFB 101).

auf Dauer gestellt und muß gerade darauf abzielen, kurzfristigen Schwankungen der Arbeitstätigkeit bzw. der Nachfrage gegenüber unabhängig zu bleiben. Der Beruf ist seiner sozio-ökonomischen Herkunft nach "Lebensberuf" und Dauereinrichtung.¹

Dies hat eine Reihe wichtiger Konsequenzen. Zunächst liegt hier zweifellos ein erster Hinweis auf die Hintergründe jener beruflichen "Starrheit" und relativen Wandlungsunfähigkeit der Berufe, die heute so oft beklagt wird und zu jenen Brüchen und Diskrepanzen am Arbeitsmarkt führt, von denen eingangs die Rede war. Berufliches Arbeitsvermögen ist weniger nach optimaler Anpassung an den "Bedarf" und seine Schwankungen als gerade danach organisiert, von diesen unabhängig dauerhafte Erwerbschancen zu garantieren. Weiter wird hier erkennbar, wie nach dem Berufsprinzip sogar gerade nicht Bedarfsstrukturen den Beruf, sondern umgekehrt berufliche Strukturprinzipien tendenziell die Gliederung eines auf Befriedigung durch Berufstätigkeit angewiesenen Bedarfs bestimmen: Wer sich einkleiden lassen will, kann dies nicht von einem einzigen "Berufseinkleider" erwarten, sondern er muß zum Schuster, Schneider, Hutmacher usw. gehen, und wer in seinen Betrieb bestimmte beschränkte Konstruktionsprobleme lösen lassen will, muß dafür einen relativ breit ausgebildeten Ingenieur einsetzen. Die ökonomischen Erwerbsinteressen, die die Arbeitenden mit ihrer Arbeit unter Warenproduktionsbedingungen verbinden müssen, definieren eine Reihe wichtiger Bedingungen, die jeder persönliche Arbeitsfähigkeitsausschnitt, der Berufsinhalt werden soll, erfüllen muß - Bedingungen, denen sich Be-

1) Erziehung etwa kann erst dann zum Gegenstand eines Berufs werden, wenn sie sich von dem Erziehungsprozeß eines bestimmten einzelnen Kindes ablöst und generalisierend die Gemeinsamkeit der Erziehungs- und Entwicklungsprozesse vieler verschiedener Kinder umfaßt, so daß Thema des Berufs weniger die besondere, konkrete Erziehung, sondern in gewissem Sinn "Erziehung überhaupt", Erziehung als generelle gesellschaftliche Funktion wird.

darfsanforderungen anpassen müssen, mit denen sie aber auch durchaus in Konflikte geraten können. Bevor diese Konflikte ("Arbeitsmarkt-Diskrepanzen") durch Anpassungsreaktionen der beruflichen Arbeitskräfte gelöst werden können, muß sichergestellt sein, daß derartige Veränderungen nicht die dauerhaften Erwerbschancen beeinträchtigen.

Die mit der allgemeinen Form der Beruflichkeit von Arbeitskraft verbundene Selektion "berufsfähiger" Arbeitskräfte und ihrer Zusammensetzung und Abgrenzung im Sinne relativ dauerhaft verwendbarer, auf allgemeine, bleibende Aufgaben bezogener Fähigkeitsbündel bedeutet aber auch, daß die entstehenden Berufe nicht an die persönliche Lebensspanne eines Individuums gebunden sind, sondern als Möglichkeit der tauschrelevanten Spezialisierung im Grunde auch späteren Generationen offenstehen, also tradierbar sind. Damit wird ein eigentümlicher Zug der Berufsform von Fähigkeiten sichtbar: Berufliche Fähigkeitsausschnitte sind zwar Spezialisierungen von konkreten Personen, aber zugleich auch so weit von der jeweiligen individuellen Person ablösbar, daß sie ohne größere Veränderungen an andere Individuen weitergegeben werden können. Berufe sind insofern überindividuelle Konstrukte, die dem einzelnen als sozial stabilisierte Erwerbsgelegenheiten vorgegeben sind und im Prinzip auch von anderen Individuen ergriffen werden können; Berufe werden so zur "sozialen Position", die als latenter sozialer Handlungsort, als strukturierte Handlungsmöglichkeit von besonderen Individuen unabhängig existiert, ihnen als den relativ beliebigen, austauschbaren "Inhabern" gegenübertritt und für sie den Stellenwert Anpassung fordernder normativer Handlungsvorschriften erhält.

Die Prinzipien des Tauschverhältnisses erfordern somit eine allgemeine Form der beruflichen Fähigkeitskombinationen, bei der diese nicht an bestimmte Individuen gebunden sind, sondern durch

verschiedene Personen gleichzeitig oder nacheinander übernommen werden können. Diese individuumneutrale Personbezogenheit des beruflich organisierten menschlichen Arbeitsvermögens macht deutlich, daß berufliche Fähigkeitskombinationen von konkreten Individuen abgelöst und als eine eigenständige Wirklichkeit "über" ihnen festgelegt werden.¹ Diese Individuumunabhängigkeit der beruflich institutionalisierten Fähigkeitskombinationen bedeutet die Eliminierung aller individuell-persönlichen Merkmale, womit der Beruf einen "unpersönlichen" Anforderungs- und Leistungscharakter erhält, der dem individuell Arbeitenden in Ausbildung und Ausübung als äußere Verpflichtung gegenübertritt. Durch den Beruf wird jeder Arbeitende auf ein standardisiertes Schema von Arbeitsvermögen festgelegt, das die individuelle Ausformung und Entwicklung seiner Fähigkeiten ausrichtet und beschneidet.

4. Exkurs: Zwei historische Formen der Warenproduktion und ihre Konsequenzen für die Herausbildung unterschiedlicher Berufstypen

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß der Begriff "warenproduzierende Gesellschaft" ein relativ abstraktes sozialstrukturelles Merkmal - das des Warentauschs - herausgreift und zur Kennzeichnung eines bestimmten Gesellschaftstyps verwendet. Dieses Merkmal tritt aber historisch-konkret in zwei wichtigen unterschiedlichen

1) Diese Abtrennung des Arbeitsvermögens von konkreten Individuen geschieht dort nicht, wo ein bestimmtes Arbeitsvermögen gerade umgekehrt Kennzeichen eines Individuums ist und von anderen prinzipiell nicht übernommen werden kann (z.B. bestimmte magische Fähigkeiten, ebenso künstlerische und z.T. politische, auch bestimmte Höchstleistungen und Erfindungen). Die Ablösbarkeit einer Fähigkeitskombination von einem bestimmten Individuum ist demnach eine Bedingung der Möglichkeit dafür, daß ein Arbeitsvermögen überhaupt "Beruf" werden kann.

(historisch ungleichzeitigen) Erscheinungsformen auf, nämlich als "einfache Warenproduktion" im Sinne der direkten Produktion für den Markt, und als "kapitalistische Warenproduktion", bei der die Arbeitskraft selbst zur Ware wird, die an einem "Arbeitsmarkt" gegen Lohn getauscht wird. Diese beiden Erscheinungsformen warenproduzierender Gesellschaften unterscheiden sich bekanntlich hinsichtlich zahlreicher, sehr unterschiedlicher sozialstruktureller Konsequenzen; u.a. lassen sich auch im Anschluß an diese beiden Grundstrukturen zwei verschiedene Typen der "Beruflichkeit" ausmachen, die nun in ihrem historischen Entstehungszusammenhang mit den beiden strukturellen Modifikationen der Warenproduktion kurz skizziert werden sollen.

a) Einfache Warenproduktion

aa) Vorbemerkung zur familialen Organisation der Arbeitsteilung

Nach weitverbreiteter Übereinstimmung finden sich Früh- und Vorformen der Warenproduktion, wie gesagt, im sog. "interethnischen Tausch" sowie in ersten dauerhaften innerethnischen Funktionsdifferenzierungen. In beiden Fällen sind zunächst nicht Individuen Träger der Arbeitsteilung, sondern diese ist kollektiv, meist familiär organisiert. Dies dürfte damit zusammenhängen, daß

1. die Abspaltung und Monopolisierung wichtiger, herrschaftsrelevanter Spezialarbeiten kaum von Einzelpersonen durchgesetzt werden konnte, sondern der Kollektivgewalt bedurfte (vgl. Eroberungen und die Etablierung von Adelsfamilien);
2. zahlreiche Spezialisierungen auf der Grundlage ethnischer Besonderheiten - also kollektiver Gegebenheiten - auftauchen;
3. Sonderwissen als Basis der Spezialisierung gehütet werden mußte, also nicht "veröffentlicht" werden konnte, sondern in geheimen, abgeschlossenen Gruppen bzw. Familien weitergegeben wurde (vgl. Erbcharisma);

4. die Inhaber spezieller Lizenzen sich meist nicht mehr aus eigenem Landbesitz ernähren konnten, also auch ihre Nachkommen darauf angewiesen waren, sich als Spezialisten zu versorgen, wobei es nahelag, das Spezialwissen mit den Arbeitsmitteln des Vaters zu vererben.

Diese familiäre Organisation der Arbeitsteilung - deren "Basis" also nicht in Einzelpersonen wie beim Beruf, sondern in nach Abstammungs- und Blutverwandtschaftskriterien zusammengesetzten Gruppen liegt - hat zudem den Vorteil, Abgrenzungsprobleme und Ansprüche auf Tauschchancen nach bereits vorhandenen und legitimierten verwandtschaftlichen Regeln zu ordnen, die Ausbildung der nächsten Generation sicherzustellen, den Inhabern durch den Verweis auf die Tradition Legitimierungsvorteile zu verschaffen und, als Rechtstitel, Besitzstände zu wahren bzw. institutionell abzusichern. Die Familien- bzw. Sippenstruktur, die zunächst mit der Struktur der Arbeitsteilung inhaltlich nichts zu tun hat, wird hier als ein Organisationsprinzip benutzt, nach dem Arbeit gesellschaftlich verteilt wird (woraus nochmals klar wird, wie wenig hierfür "technische Sachzwänge" ausschlaggebend sind).

Die relativ begrenzten Tauschchancen, damit zusammenhängend eine geringe Zahl arbeitsteiliger Erwerbsmöglichkeiten und relativ komplexe Arbeitsgebiete dürften weitere Ursachen dafür sein, daß arbeitsteilige Spezialisierungen auf Familien innerhalb eines Gesamtverbandes beschränkt blieben. Als "Organe" des Kollektivs übernehmen diese Familien zunächst spezielle Aufgaben unmittelbar im Rahmen des Dorfverbands bzw. des Gutshofs, wofür sie ihrerseits mit allen benötigten Gütern bzw. dem "Schutz" des Grundherrn versorgt werden. Der Tausch bezieht sich nicht auf Waren, sondern auf gegenseitige Leistungen, die nicht direkt in "Äquivalenzbeziehungen" zueinander gesetzt werden. Die Beziehung der Spezialisten zu den Abnehmern ist nicht durch den Tausch, sondern durch persönliche Mitgliedschaft bzw. persönliche Abhängigkeits- und Treueverhältnisse definiert, wofür die Art der Spezialarbeit relativ gleichgültig ist.

Dies gilt auch für die fundamentale Trennung zwischen Adel, Priesterschaft und Volk. Diese "ständische" Gliederung, die auf der Basis der arbeitsteiligen Trennung breiter Funktionsbereiche erfolgt und eine weitere - nicht berufliche - Form der Organisation der Arbeitsteilung darstellt, repräsentiert zugleich die fundamentale Gliederung der Gesellschaft, insbesondere deren Herrschaftsaufbau, der weitere arbeitsteilige Ausdifferenzierungen von vornherein vorprägt.¹

ab) Herausbildung und allgemeine Merkmale einfacher Warenproduktion

Mit vermehrten Tauschchancen (Bevölkerungswachstum, landwirtschaftliche Überschüsse, damit Kaufkraftsteigerung, kaum autarke Haushaltungen, wachsender Luxusbedarf auch im Volk, Ausdehnung des interethnischen Handels) hatten solche Spezialisten, die Konsum- und Luxusgüter handwerklicher Art herstellten, die Möglichkeit, zunehmend auch für Abnehmer außerhalb des ethnischen, dörflichen bzw. Fronhofverbands zu arbeiten. Voraussetzung dafür war die wirtschaftliche Freiheit des Spezialisten (bei möglicher persönlicher Unfreiheit), d.h. die Tatsache, daß Hörigkeitsverhältnisse zumeist auf Rentenbasis (Abgabenverpflichtung) beruhten, nicht auf der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitenden.²

Die Konsumgüterproduktion für fremde Kunden bedeutet, daß sich nun die Warenform der Arbeitsprodukte deutlicher herauschält und

-
- 1) Vgl. zu dieser Darstellung insbesondere Weber, M., a.a.O., Lütge, F., Deutsche Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Berlin 1965, Popp, A., Die Entstehung der Gewerbefreiheit in Bayern, Leipzig 1928, Preidel, H., Handel und Handwerk ..., a.a.O., Lenski, G., a.a.O.
 - 2) Letzteres gab es im deutschen Mittelalter bei handwerklichen Spezialisten selten, da (a) die Fronhofsherren bei unterentwickeltem Fernhandel nicht als "Unternehmer" auftraten und da (b) Sklavenwirtschaft in Mitteleuropa ungünstig und unrentabel war; vgl. dazu Weber, M., a.a.O., S. 121 ff.

allgemein wird, die Arbeitenden also im eigentlichen Sinn zu "Warenproduzenten" werden. Damit trägt sie zugleich dazu bei, die Einzelarbeiter innerhalb der Kollektive voneinander abzulösen und gegeneinander zu verselbständigen, bis die Beziehungen zwischen ihnen nur noch durch Austausch der Waren vermittelt sind. Materielle Voraussetzungen dafür sind wachsende Größe und Dichte der Bevölkerung und ausreichendes Vorhandensein von Kommunikations- und Zirkulationsmitteln: Möglichkeiten und Fortschritt der Warenproduktion hängen somit z.B. von der Bevölkerungsdichte eines Gebietes ab, aber auch von Verkehrswegen und Handelsmöglichkeiten. Diese Voraussetzungen sind optimal gegeben mit der Entwicklung der Stadt, die einen ausreichend großen lokalen Markt eröffnet und über Geldwirtschaft verfügt:

"Hinter den Mauern der Stadt konnte sich die an den Boden gebundene Arbeitsteilung des Fronhofes zu einer freien Berufsgliederung erweitern. Es entstand das Gewerbe in der Form des Lohnwerks und des Handwerks, welche beide die unmittelbare Produktion für den Konsumenten zur Voraussetzung hatten."¹

Die Spezialarbeiter nehmen hier die Form voneinander unabhängiger Privatarbeiter an, die Waren produzieren und über die Zirkulation der Waren miteinander verbunden sind. Es entsteht eine Form der Arbeitsteilung als Ausdruck der "einfachen Warenproduktion", die mit Recht als Ur- oder Vorform der heutigen Berufe angesehen wird: Die Form des zunftmäßigen Handwerksberufs (die im übrigen nie allein oder auch nur dominant vorkam, sondern immer überlagert und beherrscht blieb von der ständischen Arbeitsteilung).

Diese Form der Arbeitsteilung zwischen unmittelbar selbst für den Markt produzierenden Einzelpersonen hat folgende hervortretende

1) Popp, A., a.a.O., S. 9.

Merkmale:

Es gibt keine unmittelbare Kombination (Kooperation) der Arbeitenden, jeder vermag selbständig bestimmte unmittelbar brauchbare Güter oder Dienste zu erstellen und auch selbst an den Abnehmer zu verkaufen. "Die Teilung der Arbeit im Innern der Gesellschaft ist vermittelt durch den Kauf und Verkauf der Produkte verschiedener Arbeitszweige"¹, was mit einer Zersplitterung der Produktionsmittel und dem Auftreten vieler voneinander unabhängiger Klein-eigentümer verbunden ist. Für die Abgrenzung gegenüber den heutigen Berufen wesentlich ist die sich daraus ergebende Konsequenz, daß Produktionsmittelbesitz, die Fähigkeiten, ihn anzuwenden, und die tatsächlichen Arbeitsverrichtungen hier eine Einheit bilden: Jeder Handwerker kann die Arbeit verrichten, die ihm im Rahmen seines Produktionsmittelbesitzes übertragen wird, weshalb er gezwungen ist, die von diesen Tätigkeiten geforderten Fähigkeiten zu erlernen. Beides, Fähigkeiten und Tätigkeiten, fallen zusammen und machen erst als deckungsgleiche Einheit den (zünftigen) Handwerksberuf aus. Es besteht eine unmittelbare, notwendige Kongruenz zwischen der Struktur der Arbeitsaufgabe, dem "Sinn" der Arbeit und den zugehörigen technisch-funktionellen Strukturen der Arbeitsabläufe, -anforderungen und -ergebnissen einerseits und der beruflichen Zusammensetzung und Abgrenzung des Arbeitsvermögens der Personen andererseits. Die gesellschaftliche Tätigkeits- bzw. Aufgabenstruktur und die Fähigkeitsstruktur der Personen sind also parallel und homogen aufgebaut. Fähigkeit und Tätigkeit bilden zwei verschiedene, nur analytisch zu trennende Seiten der Arbeit einer Person, die durch diese Person direkt vermittelt und aufeinander bezogen werden, damit den gleichen Gliederungsprinzipien folgen und also auch nicht voneinander abweichen können, sondern sich gleichsinnig und miteinander verändern. Nur im Falle

1) Marx, K., Das Kapital, Band 1, a.a.O., S. 405.

dieses Typus lassen sich Fähigkeiten und Tätigkeiten somit ineinander ausdrücken und aneinander ablesen.¹

1) Mit dieser Einheitlichkeit von Fähigkeiten, Tätigkeiten, bei dem zugrundeliegenden individuellen Produktionsmittelbesitz, der überdies noch innerhalb der Familie weitervererbt wird, dürfte zusammenhängen, daß diese Handwerksberufe regelmäßig mit eigenen beruflichen "Subkulturen" verbunden waren, die Lebensweise, Orientierung, gesellschaftliche Stellung, kurz: das gesamte Leben ihres Inhabers weitgehend prägten und von den Angehörigen anderer "Berufskulturen" unterschieden: "Bis in das vorige Jahrhundert hinein gab es noch keine individuelle Berufswahl. Die Stände nahmen die Neugeborenen in sich auf, prägten sie vom ersten Tag an zum Glied der ständischen Gruppe, zum Bauern, Handwerker, Kaufmann, ja zum Künstler, wie an den Musiker- und Malerfamilien zu sehen ist. Es bedurfte keiner bewußten Erziehung, weil im Mitleben, Mithelfen, im stufenweisen Hineinwachsen der junge Mensch das wurde, was die Väter waren. Die Dichte der handwerklichen, bäuerlichen, gelehrten oder künstlerischen Tradition können wir uns heute nicht mehr vorstellen; das Leben ist vom Morgen bis in die Nacht in Kleidung, Sprache und Gehabe ständisch-beruflich durchseelt. Die Menschen sind Bauern oder Handwerker oder Musiker mit allen Fasern ihres Wesens, eine Wahl, einen Wechsel gibt es nicht, es sei denn in der Form der Katastrophe. Der Mensch ist etwas, anderes oder anders zu sein, kommt ihm nicht in den Sinn. In diesen Verhältnissen waren die Berufe Lebens- und Familienberufe." (Blättner, F., Über die Berufserziehung der Industriearbeiter, in: Röhrs, H., Hrsg., Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt, Frankfurt am Main 1963, S. 272.

ac) Der "aufgabenorientierte Berufstyp"

Aus den gesellschaftlichen Arbeitsverhältnissen der "einfachen Warenproduktion", also der marktummittelbaren Produktion individueller Produzenten, die zugleich (Klein-) Eigentümer ihrer Produktionsmittel sind und Abnehmern gegenüberstehen, die das Arbeitsergebnis unmittelbar konsumieren, läßt sich idealtypisch eine besondere Form der "Beruflichkeit" der Arbeitskraft herleiten, der "aufgabenorientierte Berufstyp":

Unter Bedingungen "einfacher Warenproduktion" muß nämlich jeder Produzent marktummittelbar direkt austauschbare, von den Käufern konsumierbare, damit - bezogen auf die jeweilige Nachfrage - fertige, verkäufliche, "ganzheitliche" Güter und Dienste herstellen können, die unmittelbar einer konkreten gesellschaftlichen Nachfrage, einem konkreten persönlich-gesellschaftlichen Bedürfnis etc. entsprechen müssen.

Inhalt, Umfang und Beschaffenheit der Arbeitsfähigkeiten und -tätigkeiten des individuellen Produzenten müssen sich damit - je nach Art und Entwicklungsstand der verfügbaren Produktionsmittel - notwendig von den zu erzeugenden direkt vermarktbareren Gebrauchswerten her ergeben, damit dem entsprechen, was den technisch-funktionellen Rahmenbedingungen gemäß erforderlich ist, um das gesellschaftlich gewünschte und fixierte Arbeitsergebnis zu erzeugen.

Zur Herstellung der Arbeitsergebnisse muß der individuelle Produzent daher alle zugehörigen Einzelverrichtungen und erforderlichen Kenntnisse allein und vollständig beherrschen; d.h., Inhalt, Zusammensetzung und Umfang seines persönlichen Arbeitsvermögens, der Komplex der von ihm zu entwickelnden Arbeitsfähigkeiten muß hier dazu ausreichen, das ganze gesellschaftlich definierte Arbeitsergebnis zu erzeugen, die ganze nachgefragte Arbeitsaufgabe zu bewältigen. Die marktummittelbar arbeitenden Personen müssen zur Sicherung ihrer Erwerbschancen die erforderliche Schneidung und Kombination ihrer beruflichen Arbeitsfähigkeiten an den Erfordernissen der jeweiligen Arbeitsaufgabe bzw. des angestrebten Produktionsergebnisses orientieren.¹⁾

1) siehe S.107

Ferner hängt die konkrete Struktur der einzelnen beruflichen Fähigkeitskombinationen hier ab von Beschaffenheit und Besitz der Produktionsmittel, über die einzelne Produzenten verfügen, und die ihrerseits so beschaffen sein müssen, daß sie die Herstellung unmittelbar vermarktbarer Güter erlauben. Weiter ergibt sich, daß die gesellschaftliche Verteilung des Besitzes an realen Produktionsmitteln auf die Einzelproduzenten, also die Frage, wem welches Werkzeug, welcher Arbeitsstoff, Instrumente etc. individuell zufallen, über die Grobdifferenzierung der einzelnen aufgabenorientierten Berufe bzw. Berufssparten entscheiden. Dies könnte einerseits die heute noch auffallende Parallelität zwischen Branchengliederung, Art der Produktionsmittel und Berufsgliederung erklären, andererseits auch - weil sich jene historische Produktionsmittelverteilung inhaltlich zufällig aus sozialen Prozessen entsprechend den jeweiligen Machtstrukturen etc. ergab - die Vergeblichkeit der Versuche begründen, eine inhaltlich fundierte, systematische Klassifikation der empirisch vorfindlichen Berufe zu finden.

-
- 1) Zwar müssen sich Zusammensetzung und Abgrenzung der persönlichen Arbeitsfähigkeiten bei diesem Berufstypus an der zu bewältigenden Arbeitsaufgabe orientieren, was aber als eine Arbeitsaufgabe gilt, welchen Umfang, welche Grenzen und welche Inhalte sie aufweist, was also konkret als Organisationskern der Konstitution diesen Berufen zugrunde liegt, kann nicht allein aus der Nachfrage oder einem objektiven gesellschaftlichen Bedarf hervorgehen, da diese zwar inhaltliche Ziel- und Erfolgskriterien der einzelnen Arbeitsvollzüge liefern können, nicht jedoch - wie bereits oben ausführlich dargestellt - aus sich heraus nach "natürlichen" Einheiten gegliedert sind. Die gesellschaftliche Bestimmung dessen, was als konkrete "Arbeitsaufgabe" und dominantes Organisationsprinzip in die aufgabenorientierte Berufskonstitution eingeht, ist vielmehr Ergebnis einer Vermittlung derartiger Nachfrageinhalte und -Interessen mit persönlichen und sozialen Bedingungen, Bedürfnissen und Interessen der Arbeitenden. So sind z.B. solche gesellschaftlichen Probleme als "Organisationskern" eines Berufs ausgeschlossen, die die physischen und geistigen Fähigkeiten ebenso wie den Produktionsmittelbesitz eines einzelnen (entsprechend dem Stand der Produktivkraftentwicklung) übersteigen, mit der Konsequenz, daß bestimmte gesellschaftliche Aufgaben und Aktivitäten - z.B. Kathedralenbau, Kriegführung, Steuerverwaltung - nicht als (aufgabenorientierter) Beruf institutionalisiert und ergriffen werden können, sondern, sollen sie nicht ganz unterbleiben, kollektive Arbeitsformen mit dementsprechenden "funktionsbezogenen" Berufstypus (s.u.) erfordern.

Schließlich müssen diejenigen Produktionsmittel, die zur Bewältigung einer bestimmten Arbeitsaufgabe dienen, von einer Person allein bedienbar und benutzbar sein, soll diese Arbeitsaufgabe Konstitutionsprinzip eines Berufs werden. Hierin liegt zugleich ein technisches Gestaltungsprinzip für die Konstruktion der Produktionsmittel, indem sich auch Berufsbilder (bzw. die berufs-konstitutionellen Bedingungen) in der Gestaltung von Produktionsmitteln niederschlagen und diese formen können. Wo dies gelingt und zugleich die Handhabung dieser Produktionsmittel geheimnisvoll und schwierig bleibt, ergibt sich zugleich ein bedeutendes berufsstabilisierendes Moment, in dem nun gewissermaßen die Technik ein ehernes Argument für die Notwendigkeit dieses Berufs darstellt (z.B. Zahnarzt).

Besteht für den Produzenten die ökonomische Notwendigkeit, mehrere Produkte zu erzeugen, liegt es nahe und ist es ökonomisch sinnvoll, solche Arbeitsaufgaben zu einem "Berufsbild" zu vereinigen, die mit Hilfe der gleichen Produktionsmittel bewältigt werden können. Ist deren Anwendungsbereich beispielsweise so groß, daß er einen einzelnen - notwendigen oder möglichen - Berufsumfang übersteigt, also zwei sehr ähnliche Berufe entstehen, liegt hierin eine Quelle unablässiger Abgrenzungs- und Kompetenzstreitigkeiten (vgl. Bäcker und Konditoren).

Dieser aufgabenorientierte Berufstyp legt demnach mit den Arbeitsfähigkeiten auch relativ unverrückbar diejenigen Zwecke und Ziele fest, denen die Fähigkeiten maximal dienen können. Inhalt, Zusammensetzung und Abgrenzung der beruflichen Fähigkeiten determinieren hier praktisch den Umfang ihrer möglichen Anwendung. Einen solchen Beruf zu ergreifen bedeutet damit zugleich, bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben zu ergreifen und darauf festgelegt zu sein. Daraus ergibt sich zum einen, daß der berufliche Fähigkeitskomplex unmittelbar und eindeutig und für jeden anschaulich auf eine in sich geschlossene zeitliche Aufgabe, auf einen vereinheitlichenden "Sinn" bezogen und von dort her ohne Schwierigkeiten legitimierbar und begründbar ist; zum anderen ist die Ausrichtung und Fixierung der beruflichen Zusammensetzung und Abgrenzung der Fähigkeiten auf eine - wie auch

immer gesellschaftlich definierte - Arbeitsaufgabe zugleich auch eine Schranke des konkreten Gebrauchswerts dieses Arbeitsvermögens: Die Arbeitsaufgabe als dominantes Konstitutionsprinzip der Berufsschneidung selektiert Fähigkeiten und Tätigkeiten aufgabenspezifisch und schließt damit einen Wechsel der Aufgabe und nicht-aufgabenspezifische Fähigkeiten bei unveränderten Fähigkeiten aus.

Diesen Typus erfaßt der klassische Berufsbegriff: Er findet sich bei den traditionellen und modernen Handwerksberufen und auch bei den heutigen "freien Berufen" bzw. "Professionen". Hier wird deutlich, daß Professionen und Handwerksberufe strukturell verwandt sind, indem sie beide - auf der Basis individuellen Produktionsmittelbesitzes der Produzenten - die Fähigkeiten von Einzelpersonen derart schneiden, daß diese individuell, marktunmittelbar und aufgabenbezogen arbeiten können.

ad. Strukturprobleme des aufgabenorientierten Berufstyps

Charakteristisch für aufgabenorientierte Berufe ist es, daß den Berufstätigen selbst, ebenso wie allen anderen problemlos klar ist, auf welches Ziel die jeweiligen beruflichen Fähigkeiten bezogen sind, wozu sie dienen bzw. gebraucht werden, worin also der Sinn des jeweiligen Berufs liegt. Damit kann der Beruf zum evidenten Medium der Identifikation und Fremdeinschätzung der Person durch ihre soziale Umwelt ("was sind Sie?") werden, ebenso aber auch zur Grundlage der Selbstwahrnehmung und Selbstdeutung des Arbeitenden in seinem gesellschaftlichen Kontext ("was bin ich?").

Das spezifische Problem dieses "aufgabenorientierten" Berufstyps besteht hier darin, daß er den Arbeitenden relativ eng und rigide auf die Lösung sehr begrenzter, konkreter Arbeitsaufgaben festlegt und dessen Arbeitsmöglichkeiten damit abhängig macht von der Struktur und Dauer dieser Arbeitsaufgaben.

Damit unterliegt dieser Berufstypus allen ökonomischen Schwankungen und zufällig-unplanbaren Entwicklungen in bezug auf die Arbeitsaufgabe, deren gesellschaftliche Wirklichkeit unter Tauschbedingungen von ihrer "Übersetzung" in "marktrelevante Nachfragekategorien" abhängt und damit prinzipiell von ökonomischen Konjunkturen beeinflusbar wird: Sei es, daß die entsprechende Kaufkraft nachläßt, sei es, daß sich die Lage des Arbeitenden innerhalb der Konkurrenz verändert. Gerade aufgrund der engen Beziehung zwischen beruflichen Fähigkeiten und der Arbeitsaufgabe werden somit Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten des Arbeitenden unmittelbar abhängig von technisch-ökonomisch bedingten Nachfrageveränderungen in Zahl und Art dieser konkreten, nützlichen Aufgaben.

Die aufgaben- und sinnbezogene Orientierung der persönlichen Arbeitsfähigkeiten ist daher ökonomischen Veränderungen der Arbeitsaufgaben und Marktschwankungen ausgeliefert und kann sich bei derartigen Veränderungen als Einsatz- und Verwendungshindernis dieser Arbeitsfähigkeiten erweisen. Dies scheint der Preis zu sein, der für den klaren inhaltlichen Bezug, für den vorgegebenen Sinn dieser Berufe entrichtet werden muß.

Schließlich liegt die inhaltliche Problematik dieses Berufstyps darin, daß Inhalt und Umfang der jeweils zu bewältigenden Arbeitsaufgabe an die durchschnittlichen Kapazitätsgrenzen von Einzelpersonen gebunden bleiben. Diese können durch Einsatz technischer Produktionsmittel zwar ausgedehnt werden, damit wird aber gewöhnlich - zumindest aus Rentabilitätsgründen - der Strukturtypus aufgabenorientierter Berufe gesprengt: Als Übergangsform bildet sich ein "arbeitsmittelbezogener" Berufstypus heraus, dessen vereinheitlichendes Prinzip nicht in der Bewältigung einer vollständigen, direkt konsumierbaren Arbeitsaufgabe, sondern in der Anwendung und im Einsatz eines bestimmten, einheitlichen, meist seltenen und schwierig zu handhabenden Werkstoffs oder Produktionsmittels im Rahmen sehr verschiedener Arbeitsaufgaben liegt (z.B. Schmied, Fuhrmann, Fernfahrer). Solange dabei das Arbeitsmittel individuelles Eigentum des Arbeitenden bleibt, er also unmittelbar und dauerhaft auf dessen Einsatz angewiesen ist, unterscheiden sich

die sozialen Konsequenzen dieses Typus nur unwesentlich von denen "aufgabenorientierter" Berufe, indem hier nun das Arbeitsmittel den gesamten Berufsumfang definiert, mit der Ausnahme allerdings, daß die Inhaber arbeitsmittelorientierter Berufe gegenüber bestimmten - nun in gewissen Grenzen substituierbaren - Aufgaben bereits flexibler und damit unabhängiger sind, weil sie nicht unbedingt ein bestimmtes, fertiges, marktunmittelbares Produkt herstellen müssen.

b. "Kapitalistische Warenproduktion" und der Typus des
"funktionsbezogenen Berufs"

ba. Einige historische Bedingungen der Herausbildung
"kapitalistischer Warenproduktion"

Basis des "aufgabenorientierten Berufstyps" ist die Zersplitterung des Produktionsmitteleigentums und seine Verteilung auf zahlreiche individuelle Kleineigentümer, die damit selbst unmittelbar für den Markt arbeiten, also solche Verhältnisse, wie sie typisch sind für die "einfache Warenproduktion". Ganz andere Bedingungen der Berufskonstitution ergeben sich daher mit der zweiten hier systematisch zu unterscheidenden historischen Erscheinungsform der Warenproduktion, nämlich der "kapitalistischen", deren zentrale Kennzeichen in der Konzentration von Produktionsmitteln und der Entstehung von Lohnarbeit bestehen:

Die zentrale Schwäche der "einfachen Warenproduktion", die auch zu ihrer Ablösung durch die "kapitalistische" führt, leitet sich direkt aus einem ihrer grundlegenden Merkmale, eben dem Kleineigentum an Produktionsmitteln, ab. Dies bedeutet nämlich, daß größere Investitionen im Rahmen dieser Wirtschaftsweise nicht möglich sind, damit aber auch Massenproduktion bzw. die Deckung von Massenbedarf

ausgeschlossen bleiben. Einfache Warenproduktion ist somit nicht geeignet, dem steigenden Bedarf und der größeren Komplexität der gesellschaftlichen Problemlösung nachzukommen. Dies läßt sich exemplarisch am Niedergang ^{der} mittelalterlichen Zünfte darstellen.

MAX WEBER nennt im einzelnen vier Gründe für die Zersetzung der Zünfte, die deutlich den Zusammenhang mit dieser strukturbedingten Schwäche aufweisen und die zugleich mit dem Auftreten bzw. der Expansion neuer wirtschaftlicher Gruppen verbunden sind:

1. Aufstieg von Handwerkern innerhalb der Zunft zu Händlern und Verlegern (oft Wechsel zur Krämerzunft);
2. Aufstieg einer Zunft auf Kosten einer anderen; sie wird Händlerzunft; Voraussetzung dazu ist, daß Produktionsprozesse durch "Querschnitte" zerlegt werden;
3. bei kostbaren Rohstoffen werden die Zünfte von Importeuren, also Kaufleuten, abhängig;
4. bei wachsenden Fernhandelsbedürfnissen werden die Zünfte von Exporteuren abhängig, da sie selbst größeren Zwischenhandel nicht organisieren konnten.

Die zunehmende Abhängigkeit der Zünfte von kapitalkräftigen Händlern führte über die Zwischenstufe des Verlagssystems zum (manufakturellen) Unternehmen. WEBER nennt hier folgende Stadien:

1. Faktisches Ankaufsmopol des Verlegers gegenüber dem Handwerk durch Verschuldung;
2. Rohstofflieferung durch den Verleger;
3. Kontrolle des Produktionsprozesses durch den Verleger;
4. Lieferung der Werkzeuge durch den Verleger;
5. Kombination verschiedener Produktionsprozesse durch den Verleger, Geldlohn für den Handwerker;

damit entstehen auf Lohnarbeit basierende "Unternehmen".

Die kapitalistischen Unternehmer treten somit zunächst als Kaufleute, also Zwischenhändler in Erscheinung, die Waren - Arbeitsergebnisse - auf- und verkaufen. Als solche sind sie nach der einen Seite Abnehmer von Arbeitsleistung, nach der anderen aber selbst Anbieter, wenn ihr spezifischer Dienst auch nicht in der Herstellung der Waren, sondern in ihrer Verteilung besteht. Ihre Erwerbschance ergibt sich jedoch nicht aus dem Tauschwert, den sie als Äquivalent für ihre eigene Arbeitsleistung erhalten, sondern in der Preisdifferenz zwischen Einkauf und Weiterverkauf, in der Chance also, den Wert der Ware zwischen Kauf und Verkauf zu vermehren. Insofern leben sie von Kapitaltransaktionen, und zwar umso ausschließlicher, je

mehr sie auch die mit ihrer Tätigkeit ursprünglich verbundenen Arbeitsleistungen - Transport, Warenauswahl, Marktverhandlung etc. - an andere Arbeitskräfte unter ihrem Kommando delegieren. Damit gliedern sie die gesellschaftliche Funktion der Verteilung von Gütern und Diensten arbeitsteilig aus und versehen sie mit einer spezifischen Organisationsform, die sie von derjenigen anderer Arbeitsteilungsbereiche z.B. dadurch unterscheidet, daß die Erwerbschance nicht aus dem Angebot eigener, sondern aus dem fremder Arbeitsleistungen resultiert. Von den verschiedenen Organisationsformen, in denen die persönlichen Agenten dieses arbeitsteilig ausdifferenzierten Aufgabenbereichs (die "Kapitalisten") gefaßt sind, interessiert hier nur die des "Unternehmers".

Im Verlauf der kapitalistischen Entwicklung wurde die Abnehmerform des "Unternehmers" - einschließlich der Sonderform des öffentlichen Dienstes - zur annähernd ausschließlichen Form der Abnahme von Arbeitskraft überhaupt, mit Ausnahme einiger weniger "mittelständischer" und "freier" Anbietergruppen. Das hierfür entscheidende Kriterium ist die Frage geworden, inwieweit die Arbeitenden über die für die wirtschaftliche "Selbständigkeit" erforderlichen Produktionsmittel, d.h. entsprechende Kapitalien verfügen. Dabei hängen die erforderlichen Produktionsmittel u.a. von der Art des Spezialgebiets ab. Bei den sogenannten "freien Berufen" ist der diesbezügliche Kapitalbedarf höchst gering, damit auch die Chance der direkten "Kundenproduktion" meist gegeben, so daß diese Gruppen oft die Abhängigkeit vom Unternehmer-Abnehmer vermeiden können. Bei allen Arbeitsgebieten des "sekundären" Sektors der Herstellung von Konsum- und Investitionsgütern umgekehrt sind gewöhnlich sehr große Kapitalmengen erforderlich, so daß die entsprechenden Berufe dieses Bereichs typischerweise "lohnabhängig" ausgeübt werden.¹⁾

1) vgl. v.Deneke, J.F., Die freien Berufe, a.a.O.

Als Unternehmer treten die ehemaligen Kaufleute nunmehr als Abnehmer von Arbeitskraft in Erscheinung, und zwar dann, wenn sie nicht nur die Erzeugnisse formell unabhängiger Handwerker aufkaufen, sondern die Arbeitskraft dieser Handwerker selbst, die sie an ihren eigenen Produktionsmitteln unter eigener Kontrolle arbeiten lassen. Das aber heißt: Der Gütermarkt als Instanz der Verteilung der spezialisiert hergestellten Produkte hört auf, unmittelbar die individuellen (bzw. zunftmäßig organisierten) Arbeitenden in Beziehung zu setzen, diese verlieren vielmehr den direkten Marktzugang, der zum Monopol der Unternehmer wird; statt dessen erhalten die Arbeitenden Zugang zum "Arbeitsmarkt", an dem sie weder ihre Arbeitsergebnisse noch ihre Arbeitstätigkeit tauschen (die ja erst an den fremden Produktionsmitteln stattfinden kann), sondern lediglich ihre Arbeitskraft, ihre Fähigkeiten und Bereitschaften zur Arbeit, die nach dem Verkauf vom Unternehmer zu ihm genehmer Tätigkeit eingesetzt werden kann.

Tätigkeit und Fähigkeit treten hier also auseinander, die gesellschaftliche Arbeitsteilung bezieht sich nunmehr ausschließlich auf die Verteilung von Fähigkeiten.

bd. Strukturmerkmale "kapitalistischer Warenproduktion"

Dieser entscheidende Strukturwandel bedeutet auf der Abnehmerseite, daß der Unternehmer nicht mehr seinen Profit aus dem Weiterverkauf von Waren erzielt, sondern aus der direkten Verwertung der Arbeitskraft selbst, d.h. aus der direkten Aneignung des Mehrwerts fremder Arbeit:

"Der Kapitalist kauft die Arbeitskraft des Arbeiters für einen Lohn, dessen Wert niedriger ist als der von diesem Arbeiter erzeugte Neuwert. Er kauft die Arbeitskraft nicht, um deren Lebensunterhalt zu sichern; er kauft sie wie jede andere Ware auch, um ihren Gebrauchswert zu realisieren. Vom Standpunkt des Kapitalismus aus gesehen, besteht der Gebrauchswert der Arbeit gerade in ihrer Fähigkeit, mehr Wert zu erzeugen, d.h. über die notwendige Arbeit zur Erzeugung des Äquivalents ihres Lohns hinaus mehr Arbeit zu leisten." 1)

1) Mandel, E., a.a.O. S.136

Das Arbeitsverhältnis wird damit strukturell vom Gütertausch getrennt. Zu seiner Bestimmung spielt nicht mehr das Arbeitsergebnis die entscheidende Rolle, sondern Gegenstand des Tauschverhältnisses ist die reine abstrakte Arbeitskraft, meßbar durch den Faktor Zeit ihrer Ver- ausgabung. Solange diese (wertbildend einzusetzende) Arbeitskraft aber auch noch inhaltlich bestimmte, konkrete und damit besondere Arbeit leisten soll, muß sie darüber hinaus in bestimmter Weise befähigt (qualifiziert) und ausgebildet sein.

Berufe fassen - wie gezeigt - nicht das gesamte Arbeitsvermögen einer Person, sondern nur einen bestimmten, speziell geformten Ausschnitt, der einen bestimmten Gebrauchswert für mögliche Abnehmer hat. Dieser Gebrauchswert besteht im Falle von Lohnarbeiterberufen in den besonderen, mehrwerterzeugenden Arbeitsfähigkeiten, die die Arbeitenden anzubieten in der Lage sind (nicht: in den Resultaten dieser Fähigkeiten), d. h., er resultiert aus derjenigen Seite des gesamten Arbeitsvermögens, aus dem der Abnehmer Mehrwert ziehen kann (wobei in Einzelfällen der Anbietende selbst dieser Abnehmer sein kann). Dieser Gebrauchswert, der in der Verwertbarkeit der Arbeitskraft liegt, ist gleichzeitig inhaltlich, "gegenständlich", durch die speziellen Qualifikationen dieser Arbeitskraft bestimmt.

Qualifizierte Lohnarbeiterberufe fassen damit (im Unterschied zu Hilfsarbeitsangeboten) gewissermaßen ein doppeltes Gebrauchswertangebot, nämlich einmal eine abschöpfbare, anzueignende Mehrleistung, zum anderen deren gegenständliche Bestimmung als inhaltlich fixiertes Arbeitsvermögen mit inhaltlichen Nutzeffekten für den Abnehmer (die sich aber aus dem Rahmen seiner Verwertungsinteressen definieren und begründen lassen müssen). Ein Arbeitsvermögen wird unter Lohnarbeitsbedingungen also nur dann beruflich organisiert, wenn es beide Kriterien erfüllt, wie umgekehrt jede Fähigkeit, die beide Kriterien aufweist, Beruf werden kann. Die Berufsform muß jetzt beide Gebrauchswertseiten miteinander verbinden und sie aufeinander beziehen. Damit muß der Anbieter einen Abnehmer finden, der nicht nur an der inhaltlichen Seite des Arbeitsvermögens interessiert ist, sondern zugleich fähig sein muß, dieses Arbeitsangebot zu verwerten, d.h. den Mehrwert, der diese Arbeit zu erzeugen in der Lage ist, anzueignen und zu realisieren.¹⁾

1) siehe S.116

Daran wird deutlich, daß es zur Realisation von Tauschchancen unter Lohnarbeitsbedingungen nicht genügt, inhaltlich nützliche Leistungen zu vollbringen bzw. entsprechende Fähigkeiten zu erwerben: Sollen diese Fähigkeiten Grundlage des Berufs werden, damit Erwerbschancen haben, müssen sie darüber hinaus abschätzbaren Mehrwert erzeugen, d. h. als Waren gehandelt werden können. Damit können zahlreiche gesellschaftliche Problembereiche nicht zum Gegenstand beruflicher Organisation werden (z.B. die Kleinkindererziehung).

Unternehmer lassen für sich arbeiten und arbeiten nicht etwa mit ihren "Arbeitskräften" zusammen, ebenso wie sie nicht etwa Resultate eigener Arbeitsergebnisse gegen die Leistung der Lohnarbeiter tauschen, sondern ihre eigene Lohnzahlungsfähigkeit aus dem Verkauf der von den Arbeitenden hergestellten Güter beziehen. Diese Verhältnisse veranschaulichen das Ungleichgewicht zwischen beiden "Arbeitsmarktpartnern", das im Prinzip die Tauschlogik aufhebt und durch eine "Ausbeutungslogik" ersetzt, die allerdings den Tauschmechanismus als Medium der Beziehung beibehält (und als Legitimationsbasis). In bezug auf den Gütertausch orientiert sich die kapitalistische Produktionsweise an einem freien und anonymen Markt, der von den Gesetzen der Konkurrenz beherrscht wird. Sie ist Produktion unter Gewinnmaximierungsprinzipien, d.h. unter dem Ziel der fortlaufenden Produktionssteigerung bei möglichst geringen Produktionskosten.²⁾

1) von Seite 115:

Unter kapitalistischen Bedingungen verwerten sich selbständige Handwerker in diesem Sinne selbst, d.h., sie müssen sich so verhalten, als ob sie ihr eigener Lohnarbeiter sind und z.B. erzielte Gewinne nicht konsumieren, sondern als Betriebskapital investieren. Demgegenüber stellen alle Arbeitsvermögen, die zur ihrer Realisierung nur geringe Produktionsmittel benötigen, einen Sonderfall dar, der z.B. den Sonderstatus der freien Berufe begründet.

- 2) Vgl. insbes. Mandel, E., a.a.O. Für diese Verhältnisse ist es unerheblich, ob der "Abnehmer" etwa ein Betrieb im Gemeineigentum der Arbeitenden ist, solange die Warenförmigkeit selbst (der Arbeitskraft wie der Produktion) dadurch unverändert bleibt; es käme hier wohl nur zu einer "Selbstausbeutung" der Arbeitenden ohne "klassenspezifische" Herrschaft (wodurch Selbstbestimmungsmöglichkeiten zweifellos wachsen), die die äußeren Handlungszwänge bestehen ließe und den Anbieter-Abnehmer-Konflikt in die Person der Arbeitenden selbst hineinverlagerte.

bc. Die Betriebsorganisation als Vermittler von Produzent und Markt

Mit dem Lohnverhältnis erhält der Unternehmer als Arbeitskäufer weitgehende Freiheit über die inhaltliche Bestimmung der Arbeit und über ihre jeweiligen Bedingungen und Formen. Dieses Verhältnis begründet eine abstrakte Arbeitsverpflichtung der Arbeitenden, die sich nicht auf bestimmte Arbeitsinhalte oder -gegenstände bezieht und darüber auch kein Mitspracherecht zuläßt. Damit hat der Unternehmer die Möglichkeit, Arbeitsleistungen nicht nur in großem Umfang nachzufragen, sondern auch autonom Arbeitsaufgaben zu definieren und nach seinen Verwertungsinteressen zu strukturieren und zu kombinieren. Damit kommt es zu neuen und eigenständigen Formen der innerbetrieblichen Arbeitsteilung und -Organisation.

Mit der Möglichkeit des Unternehmers, viele verschiedene Arbeitskräfte in unmittelbarer Kooperation zu kombinieren, vermag er die produktivitätssteigernde Wirkung direkter Arbeitsteilung und -integration voll zu seinen Gunsten auszunutzen.^{Er} wird also je nach seinen Gewinninteressen und je nach den technischen Bedingungen die Arbeitsteilung im Betrieb ebenso wie die Kombination der Arbeitenden unabhängig von allen überkommenen Arbeitsteilungsstrukturen nach den Gesichtspunkten der "Ökonomie der Arbeitszeit" neu organisieren. Damit kommt es für den einzelnen Arbeitenden zu neuen Spezialisierungen, neuen Kombinationen von Teiltätigkeiten, neuartigen Abhängigkeitsbeziehungen zu den anderen Arbeitskräften, die alle über das Kooperations-system des Betriebs vermittelt sind.¹⁾

Formen und Folgen dieser innerbetrieblichen Arbeitsteilung bzw. Arbeitsorganisation können hier nicht weiter behandelt werden;²⁾ wichtig ist jedoch, daß innerbetriebliche Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation (a) nach Maßgabe der Verwertungsinteressen des Unternehmers erfolgen, (b) sich entsprechend der jeweiligen Lage dieser

1) "Aus dem individuellen Produkt eines selbständigen Handwerkers, der vielerlei tut, verwandelt sich die Ware in das gesellschaftliche Produkt eines Vereins von Handwerkern, von denen jeder fortwährend nur ein und dieselbe Teiloperation verrichtet." (Marx, K., Das Kapital, Band I, a.a.O., S.382

2) Vgl. insbesondere Friedmann, G., Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt/Main 1959

Interessen unter Umständen sehr schnell verändern und daß (c) in ihnen nicht nur Produktivitätsgesichtspunkte verwirklicht werden, sondern auch die Herrschaftsinteressen des Unternehmers.

Damit aber verändern sich grundlegend die Arbeitserwartungen, die der Abnehmer an die Inhalte der angebotenen Arbeitsfähigkeiten richtet:

- Nicht benötigt werden Produktkenntnis oder eine Vielzahl von nach Maßstab eines Endprodukts kombinierten Fähigkeiten;
- nicht benötigt werden ferner Dispositions- und Entscheidungsfähigkeiten; an ihre Stelle tritt die Unterordnung unter die Betriebsdisziplin;
- benötigt wird dagegen die Spezialisierbarkeit der Arbeitskraft sowie ihre flexible Anpassungsfähigkeit an die unter Umständen schnellen Veränderungen der technischen und organisatorischen Arbeitsbedingungen;
- benötigt werden ferner für sich unselbständige, auf Kooperation angewiesene Fähigkeitskombinationen, die tendenziell nicht nach Produkten, sondern nach bestimmten Tätigkeitsarten, nach Geschicklichkeiten, Kunstfertigkeiten, Problemlösungstechniken, kurz: Funktionen strukturiert und organisiert sind und somit unabhängig von je bestimmten Endzwecken der Bearbeitung eingesetzt werden können.

Ferner folgt aus dem Kapitalverwertungsinteresse, daß Kapital stets für die Herstellung solcher Waren investiert wird, deren Verkauf - abhängig von der jeweiligen Marktlage - maximalen Gewinn verspricht. Dies bedeutet für die Betriebsorganisation, daß sie möglichst aufgabenunabhängig aufgebaut sein muß, um angesichts ökonomischer Schwankungen, Rentabilitätsveränderungen und Markteinbrüche die konkreten Ziele und Gegenstände der Produktion tendenziell austauschbar und die Arbeitsprozesse selbst im Hinblick auf die Art ihrer gegenständlichen Ziele und Abläufe weitgehend flexibel zu halten. Hierin findet die Tatsache ihren Ausdruck, daß im Rahmen kapitalistischer Produktion die konkreten Produktionszwecke, die hergestellten Gebrauchswerte lediglich Mittel zum Zweck der Gewinnerzeugung, damit prinzipiell zweitrangig und in gewissen Grenzen variabel werden - mit der Konsequenz, daß von der Produktionsorganisation hohe Anpassungs- und Umstellungsfähigkeit verlangt wird.

Hindernis und Grenze, aber auch Voraussetzung und Möglichkeit der Durchsetzung dieser aufgabenneutralen Anpassungs- und Umstellungsfähigkeit der Betriebsorganisation liegen jedoch in der traditionell aufgabenorientierten Beschaffenheit der Arbeitsfähigkeiten. Indem diese nämlich aufgabenorientiert bestimmt, begrenzt und auf konkrete, einzelne Tätigkeitsbereiche hin ausgerichtet sind, erweisen sie sich als relativ starr und sind im Sinne der Betriebsinteressen nur eingeschränkt verwendbar. Damit behindert und beschränkt die inhaltliche Bestimmtheit des aufgabenorientierten Berufstyps die Verwertung der Arbeitskraft, weil sie bestimmte Tätigkeiten erfordert, bzw. nur bestimmte Tätigkeiten zulässt, die den betrieblichen Flexibilitätsansprüchen nicht entsprechen.

bd. Die Auflösung aufgabenorientierter Berufe und neue berufliche Verfestigungstendenzen.

Die innerbetriebliche Arbeitsteilung bzw. die Interessen der Unternehmer in bezug auf die Beschaffenheit der Arbeitskräfte geraten in Widerspruch zu den tradierten "Schnitten" und Organisationsprinzipien der "aufgabenorientierten Berufe", letztlich sogar zu jeder festen Form der Organisation der gesellschaftlichen Arbeitsteilung überhaupt - ein Widerspruch, der sich historisch in der Auseinandersetzung um die Gewerbefreiheit dokumentiert, in der die Interessenstruktur der Käufer der Arbeitskraft konkret und klar zum Ausdruck kommt:

Ziel der Gewerbefreiheitsbewegung war es, die Zünfte aufzuheben und jedermann das Recht einzuräumen, "das Geschäft zu betreiben, das Gewerbe oder Handwerk auszuüben, das er für gut erachtet."1) "Keine Art von Arbeit, Anbau, Handel, kann dem Unternehmungsgeist der Bürger untersagt werden."2) Es sollte "jeder einzelne die freie und ungehinderte Verfügung über alle ihm zustehende Arbeitskraft haben 3)

1) Tuchtfeldt, E., Gewerbefreiheit als wirtschaftspolitisches Problem, Berlin 1955, S.13

2) Art.17 der Constitution de la République Française vom 14.Juli 1793

3) Popp, A., a.a.O., S.129

um damit "durch eine konsequente Beseitigung aller ständischen Schranken die Bedingungen für die Entfaltung einer freien Staatsbürgerschaft zu schaffen, deren einzige Gliederung die des Verdienstes nach Bildung und Besitz darstellen sollte.1) Dies bedeutete zweierlei: Einmal sollten die tradierten, starren Arbeitsteilungsschnitte und Lizenzdefinitionen aufgehoben, jede neue Festschreibung möglichst verhindert werden; zum anderen sollten die sozialen Bindungen und Einschränkungen des Arbeitsvollzugs und seiner Vermarktung abgeschafft und völlig dem ökonomischen Regulativ der Marktkonkurrenz überlassen werden. Dies bezog sich auf die Rechte der Unternehmer als Gewerbetreibende selbst, zum anderen aber auch auf ihre Rolle als Abnehmer von Arbeitskraft bzw. auf die Organisation der Anbieter.2)

Entsprechend nennt F.MARBACH folgende Merkmale der Gewerbefreiheit:

1. Wirtschaftliche Betätigungsfreiheit für alle Personen (ohne Unterschied des Geschlechts, der Religion, der Staatsangehörigkeit, der Rechtsform usw.);
2. volle Berechtigung, Ort, Umfang und Art einer Unternehmung nach eigenem Ermessen zu bestimmen.
3. Freiheit der Preisbestimmung (keinerlei Preisfixierung durch den Staat, durch Zünfte und Kartelle);
4. Anstellung und Entlassung der Arbeitnehmer aufgrund privatrechtlicher Erträge bei weitgehender Vertragsfreiheit.3)

Ohne hier auf die organisatorischen Veränderungen im Verlauf der Gewerbefreiheit näher einzugehen, kann hier entnommen werden, daß die Gewerbefreiheit im Prinzip darauf hinausläuft, die wirtschaftliche Betätigung der Gewerbetreibenden völlig freizugeben und alle diesbezüglichen sozialen Begrenzungen und Regulierungen abzubauen. Für die Anbieter der Arbeitskraft heißt das: Jede vorgängige Prägung ihres Arbeitsgebiets und jede Beschränkung ihres Einsatzes soll aufgehoben und durch vollkommen freie, nur nach Marktmechanismen geregelte Beweglichkeit ersetzt werden. Letztlich heißt das: Aufhebung jeder festen Form der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und jeder fixierten überbetrieblichen Organisation der Arbeitskraft - deren Form und jeweilige Konstitution allein aus der innerbetrieblichen Arbeitsteilung hervorgehen sollte - zugunsten einer völligen Flexibilisierung der Arbeitskräfte bzw. der gesellschaftlichen Arbeitsteilung.

-
- 1) Koselleck, R., Staat und Gesellschaft in Preußen, in: Wehler, H.U., Moderne deutsche Sozialgeschichte, Köln u. Berlin 1966, S.61
 - 2) Die Untersuchung von Fritz Molle, Definitionsfragen..., a.a.O., zeigt, daß z.Zt. der Gewerbefreiheitsdiskussion sprachlich nicht zwischen Beruf und Gewerbe getrennt wurde, der Ausdruck "Gewerbe" bezog sich vielmehr sowohl auf das selbständige Unternehmen als auch auf die Fähigkeiten bzw. Tätigkeiten des einzelnen, also den "Beruf" im heutigen Sinn. "Gewerbefreiheit" ist daher als Forderung nicht nur auf die (außer-zünftige) Geschäftstätigkeit zu begrenzen, sondern bezieht sich ebenso auf Art, Zusammensetzung, Reihenfolge, Wechsel etc. der Arbeit einer Person.
 - 3) Marbach, F., Theorie des Mittelstandes, Bern 1942, S.216

Diese radikale Flexibilisierung würde tendenziell das Ende jeder Spezialisierung und Ausgrenzung besonderer beruflicher Lizenzen überhaupt, damit schließlich auch ein "Ende der Berufe" bedeuten. Einer solchen Tendenz zur Umstrukturierung inhaltlich besonderer beruflicher Fähigkeitskombinationen zum abstrakten, inhaltlich völlig unbestimmten Arbeitsvermögen als reine "Energie", als universelle "Arbeitskraft" widerspricht jedoch die Bindung der Arbeitsprozesse an eine Fülle bestimmter, nicht alltäglicher Spezialkenntnisse und -Fähigkeiten. Dies gilt zumindest solange, wie "Flexibilität" gleichbedeutend ist mit fehlender Spezialisierung, damit also auch dem Fehlen von besonderen, speziellen Fähigkeiten überhaupt (vgl. die vollflexiblen "Hilfsarbeiterberufe"). Überall dort, wo Betriebe also auf spezielle, vorgängig erworbene Qualifikationen zurückgreifen müssen, die sie weder ersetzen noch kurzfristig selbst vermitteln können, werden bestimmte Formen der gesellschaftlichen "Berufsteilung", verstanden als überbetriebliche Gliederung der Arbeiten nach bestimmten, spezialisierten, abgegrenzten Arbeitsfähigkeiten wieder notwendig, kommt es also wieder zu beruflichen Spezialisierungen, Fixierungen, Standardisierungen und Differenzierungen der Arbeitskräfte.

Eine derartige Notwendigkeit besteht für die Betriebe überall dort, wo sie benötigte Arbeitsfähigkeiten nicht ad hoc und ohne großen Aufwand herstellen können. Dies ist dann der Fall, wenn die entsprechenden Ausbildungen zu lange, zu kompliziert, zu selten und damit zu teuer sind, wo die betrieblichen Arbeitsaufgaben (die ja die Grundlage der innerbetrieblichen Spezialisierung bilden) nicht präzise genug definiert werden können, um daraus klare und eindeutige betriebliche Ausbildungserfordernisse zu formulieren, und wo schließlich zur betrieblichen Problemlösung gerade Fähigkeiten benötigt werden, die im Betrieb selbst weder vorhanden sind, noch hier ausgebildet werden können. Ferner gibt es historische Hinweise darauf, daß gerade solche Arbeitsleistungen sehr früh überbetrieblich standardisiert werden, deren "Spezialität" mit Fähigkeiten zu tun hat, die über den engen betrieblichen Horizont hinausreichen müssen; so ist für Maschinenschlosser die Kenntnis möglichst vieler verschiedener Maschinen und ihrer abstrakten Funktionsweise Berufsvoraussetzung. Da sie bereits viel mehr "über" als "in" der Produktion tätig sind, müssen ihre Qualifikationen das zu einem bestimmten Zeitpunkt im Betrieb erforderliche Maß übersteigen, was aber in einer rein betrieblichen Ad-hoc-Ausbildung nicht erworben werden kann. Die Betriebe gaben daher den erfahrenen Arbeitern zunächst den Vorzug, wie die Maschinenschlosser selbst eine relativ hohe Mobilitätsrate aufwiesen und dennoch eine einheitliche "berufliche" Identität ausbildeten.¹⁾

1) Vgl. Hoffmann, E., Zur Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld 1962; ebenso Fischer, W., Wirtschaft und Gesellschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Göttingen 1972, sowie Vester, M., Die Entstehung des Proletariats als Lernprozess, Frankfurt 1972

In allen diesen Fällen muß der Betrieb also auf unabhängig von ihm vorliegende Qualifikationsstrukturen und -bündel zurückgreifen können, wobei diese Qualifikationen im Sinne der "Markttransparenz" und "Personunabhängigkeit" als fixierte und standardisierte Strukturen vorliegen. Hinzu kommt, daß sich auch im Bereich der betrieblichen Anlern Tätigkeiten angesichts der technischen und organisatorischen Dynamik der industriellen Entwicklung eine breite Tätigkeitszone entwickelt, für die immer wieder erneute Einweisung und Umschulung sich als unrentabel erweist. Statt dessen erscheint es zumindest gesamtwirtschaftlich günstiger, diesen Arbeitenden in einer speziellen "Lehrzeit" ein breiteres Spektrum erforderlicher Grundkenntnisse und -Fähigkeiten zu vermitteln, auf deren Basis sie von Fall zu Fall spezialisiert werden können. Es entstehen neben den traditionellen Handwerksberufen die "industriellen Ausbildungsberufe".

Der Widerspruch zwischen den mit der Spezialisierung notwendig verbundenen Verfestigungserscheinungen und der aus der Sicht der Verwertung erforderlichen Flexibilität der Arbeitskraft führt zu permanenten Reibungen zwischen Angebot und Nachfrage. Hinzu kommt das Problem, daß in Betrieben derart geformte Arbeitskräfte diese Qualifikationen nun auch anderen Abnehmern anbieten können, so daß sich die "Investition" des Einzelbetriebes in die Lehre unter Umständen nicht lohnt, solange dieser Betrieb nicht sicher sein kann, einigermaßen gleichausgebildete Arbeitskräfte im Bedarfsfalle von anderen Betrieben an- bzw. abwerben zu können. Dieses Risiko wird mit der staatlichen Überwachung und Kontrolle der betrieblichen Lehre und mit der Übernahme der theoretischen Ausbildungen durch öffentliche Ausbildungsstätten gemildert, da dadurch garantiert ist, daß qualifizierte Arbeitskräfte auf breiter Basis zur Verfügung gestellt und ihre volle Fluktuation zwischen den Betrieben im Prinzip sichergestellt werden, aufs Ganze gesehen, also kein Betrieb benachteiligt ist. Die Ausbildung spezifischer Qualifikationen muß dafür aber standardisiert werden. Diese Standardisierung führt wiederum auf überbetrieblicher Ebene zu einer starren, stabilen Gliederung und Organisation der Arbeitenden nach bestimmten, normierten Komplexen von Arbeitsfähigkeiten. Das heißt: Die Erfordernisse der betrieblichen Verwertung von Arbeitskraft zwingen selbst wieder spezifische Formen der Organisation gesellschaftlicher Arbeitsteilung. Industrialisierung und Gewerbefreiheit hatten damit schließlich nicht deren Aufhebung zur Folge, sondern lediglich deren allerdings grundlegende Umstrukturierung in bezug auf Art und Inhalt der Lizenzen und in bezug auf die Form, in der die arbeitsteiligen "Glieder" organisiert werden.1)

-
- 1) Modifizierende und teilweise ergänzende Gedanken zur Notwendigkeit beruflicher Verfestigungen unter industriell-kapitalistischen (auch: staatskapitalistischen) Bedingungen und den Interessen der Arbeitenden daran finden sich in: Beck, U., u.a. Beruf, Herrschaft und Identität, a.a.O.

Wiederum entstehen also abgegrenzte, speziell strukturierte Arbeitsvermögen, die als starres, "beruflich" geformtes Arbeitsangebot die Verwertbarkeit der Arbeitenden vorstrukturieren, wobei diese Angebote jetzt sich auf Fähigkeiten für Tätigkeiten beziehen. Der prinzipielle Widerspruch zwischen der Forderung nach optimal verwertbaren "tätigkeitsneutralen" Arbeitskräften einerseits und der faktischen, die Verwertbarkeit einschränkenden inhaltlichen Bestimmtheit der benötigten Qualifikationen andererseits wird dadurch tendenziell abgeschwächt, daß die Schneidung der Berufe so vorgenommen wird, daß deren Gebundenheit an bestimmte Arbeitsaufgaben abgeschwächt wird und diese Berufe somit einer Vielzahl heterogener, den unterschiedlichsten Produktionszielen und -abschnitten dienende Tätigkeiten eröffnen. Das Variabelsetzen der Berufsschneidung erweist sich somit als ein Mittel, jenen Widerspruch zu mildern. Berufsschneidung fällt dem Prinzip nach jetzt aufgabenneutral und funktionsbezogen aus; es entsteht der neue Strukturtypus des "funktionsbezogenen Berufs".

Inhaltliches Kennzeichen dieses neuen Typs beruflicher Fähigkeitsbündel ist es, daß sich die Schnitte und Kombinationen im Prinzip nicht nach der Herstellung bestimmter tauschbarer Güter und Dienste, also nicht nach der Erzeugung fertiger Waren, richten müssen, sondern (abstrakter) nach einem bestimmten Leistungsangebot bzw. nach generellen funktionellen Problemlösungspotentialen, die für sich unvollständig bleiben und auf Kooperation angewiesen sind. Damit wird auch eine gewaltige quantitative Vermehrung der Berufe möglich. Diese Problemlösungspotentiale bleiben auch abstrakt im Hinblick auf die mit ihnen verbundenen konkreten Arbeitsvollzüge, die nicht Grundlage der Berufskonstruktion sein können, sondern je nach Anforderung und Stand der technisch-organisatorischen Entwicklung austauschbar sein müssen.

be. Der "funktionsbezogene Berufstypus"

Dieses veränderte "Schneidungsprinzip" der Berufe wird möglich, weil im Rahmen industrieller Produktion das Produktionsziel des fertigen, direkt austauschbaren Guts oder Dienstes nun aufgrund der kollektivbetrieblichen Produktionsweise nicht mehr Organisationskern der beruf

lichen Fähigkeitsschneidung einzelner Produzenten sein muß, sondern jetzt zur Gesamtaufgabe der ganzen kooperierenden Gruppe wird.¹⁾

Damit wird ein Schritt von grundsätzlicher Bedeutung vollzogen: Wo nicht mehr ein Einzelner ein ganzes, marktfähiges Produkt herstellen muß, sondern an der gleichen Arbeit mehrere beteiligt sind, ist es nicht mehr nötig, daß jeder den ganzen Arbeitsablauf ausübt und beherrscht. Im Rahmen der kooperativen Herstellung des Produkts kann er vielmehr auf einen oder mehrere Teilvollzüge des gesamten aufgabenbezogenen Ablaufs beschränkt werden. Arbeitsteilung wird damit - durch das Auftreten der kooperierenden Gruppe - im Prinzip unabhängig von den Gliederungen marktfähiger Güter oder Dienste, die Verteilung der einzelnen Arbeitsschritte auf die individuellen Produzenten muß nicht mehr der "Logik" einer "ganzheitlichen" Aufgabenbewältigung folgen, sondern wird nach ganz anderen Gesichtspunkten gestaltbar - z.B. danach, welche Teilfunktionen denn in möglichst vielen auf ganz andere Güter und Dienste bezogenen Arbeitsprozessen ebenfalls auftauchen.

Es besteht damit die Möglichkeit eines Berufstypus, bei dem die Arbeitsfähigkeiten so auf die Personen verteilt sind, daß sie nicht eine bestimmte Arbeitsaufgabe, ein gesellschaftliches Problem zum vereinheitlichenden, strukturierenden Organisationskern haben. Sie können vielmehr aufgabenunabhängig und zielneutral so zusammengesetzt und abgegrenzt sein, daß sie im Rahmen der Bearbeitung eines durchgängigen, gemeinsamen "Aspekts" von ansonsten überaus unterschiedlichen Arbeitsaufgaben einsetzbar sind. Damit befähigen sie dazu, heterogene prozeßbezogene Teiltätigkeiten oder Teilfunktionen zu übernehmen, die im Rahmen sehr unterschiedlicher Produktionsziele kollektiver Arbeitsvorhaben bzw. Problemlösungskontexte auftauchen können: "Verwalten" etwa

1) Vgl. zu dieser "Organischen" Arbeitsteilung und Kooperation die klassischen Beschreibungen von Durkheim, E., a.a.O., sowie Caplow, Th., a.a.O.

kann man Forschungsinstitute ebenso wie Industriebetriebe oder Militärbehörden, ebenso wie ein Elektriker seine Arbeit an unterschiedlichen Objekten - Maschinen, Haushaltsgeräten, Fernmeldeeinrichtungen etc. etc. - verrichten kann.

Dieser "funktionsbezogene Berufstypus" repräsentiert somit eine Form der Spezialisierung arbeitender Personen, deren Inhalt und Umfang sich nicht aus der Logik einer bestimmten, vollständigen, abgeschlossenen Aufgabe ergibt, sondern sehr viel unbestimmter aus wiederkehrenden Teilvollzügen, aus einem durchgängigen Teilproblem, einem "analytischen" Problemaspekt oder einer konkreten Funktion. Er findet sich heute insbesondere bei einem Facharbeiter- und Angestelltenberuf und ebenso bei zahlreichen akademischen Berufen. Er liegt dann vor, wenn statt der Berufe des Bäckers, Schusters, Auto-mechanikers etc. Berufe entstehen wie Arbeitsvorbereiter, Elektriker, Industriekaufmann, Kontrolleur, Maschinenbediener etc.

Mit diesem funktionsbezogenen Berufstypus sind eine Reihe struktureller Bestimmungen und Veränderungen verbunden: So ist u.a. die unmittelbare Entsprechung von Fähigkeiten und Tätigkeiten, die den aufgabenorientierten Typus kennzeichnete, hier weder notwendig noch sinnvoll. Vielmehr zielt der funktionsbezogene Typus darauf ab, Fähigkeiten für sich so zusammenzustellen und zuzuschneiden, daß sie für eine Vielzahl teilweise sehr unterschiedlichen Zwecke dienen-der konkreter Tätigkeiten in Frage kommen. Damit entsteht ein Berufstypus, der sich ausschließlich auf Fähigkeiten, auf Arbeitsvermögen bezieht, ohne daß dem bestimmte Tätigkeiten entsprechen müssen.¹⁾

1) Dies dürfte auch einer gängigen Kritik an der Weiterverwendung des Berufsbegriffs die Spitze nehmen, die gerade daran ansetzt, daß der "Berufsbezeichnung" nicht anzusehen sei, welche Tätigkeiten dieser Berufsinhaber ausübt; vgl. I.A.B., Mittelfristiges Schwerpunktprogramm, a.a.O., sowie Lutz, B., und Krings, I., Überlegungen.... a.a.O.

Arbeitsfähigkeiten und Arbeitstätigkeiten bilden hier dementsprechend zwei verschiedene reale Strukturbilder, die sich prinzipiell nicht mehr gegenseitig decken, mit der Konsequenz, daß berufliche Fähigkeitsstruktur und berufliche Tätigkeitsstruktur unabhängig voneinander erfaßt werden müssen und nicht miteinander verwechselt werden dürfen. Dies aber garantiert, daß ein einzelner Beruf - entsprechend den oben beschriebenen Verwertungsanforderungen - aufgrund seiner Zusammensetzung und Abgrenzung an mehreren Arbeitsplätzen einsetzbar und in diesem Sinne flexibel nutzbar und verwendbar ist. Funktionsbezogene Berufe können im Vergleich zu den aufgabenorientierten damit vielfältiger eingesetzt werden in verschiedenen, möglicherweise von Betrieb zu Betrieb wechselnden Arbeitssituationen und sind fremdbestimmten Veränderungen des Arbeitsprozesses gegenüber unempfindlicher und flexibler: Mit dieser "Polyvalenz" erweitert dieser Typus nachdrücklich die Organisations- und Produktionsspielräume ebenso wie die wirtschaftlichen Anpassungs- und Reaktionsmöglichkeiten der Betriebe, erleichtert die Wiederbeschäftigung eines Arbeitenden im Falle "struktureller Arbeitslosigkeit" und verbessert damit seine Beschäftigungssicherheit.¹⁾

Basis des funktionsbezogenen Berufs ist ein generalisiertes, abstraktes, standardisiert festgeschriebenes "Problemlösungspotential". Den beruflichen Fähigkeiten ist damit nicht mehr ohne weiteres anzusehen, wozu sie eingesetzt werden können. Der Beruf definiert lediglich allgemeine Verfügbarkeits- bzw. Einsatzbereiche, in denen die Arbeitskräfte der jeweiligen Berufsinhaber gebraucht und verwertet werden können. Berufe werden damit - im Unterschied zum aufgabenorientierten Typus - von konkreten, an anschauliche Probleme gebundenen gesellschaftlich nützlichen Fähigkeiten zu verobjektivierten Formen der Bereitstellung, Verfügbarkeit und Verwertbarkeit von Arbeitskraft, wenn auch inhaltlich begrenzt, so doch variabel für die unterschiedlichsten betrieblichen Verwertungszwecke und Arbeitsprozesse einsetzbar. Steigert dieser Berufstypus somit auf der einen Seite die Verwendbarkeit der Arbeitsvermögen, so setzt er doch auf der anderen Seite das Arbeitsvermögen offener und ungeschützter betrieblichen Aus-

1) Vgl. Mertens, D., a.a.O.

nutzungsstrategien aus, indem die Art seines tatsächlichen Einsatzes Ergebnis sich unabhängig von seinem Träger vollziehender oder zumindest von ihm kaum beeinflussbarer betrieblicher Entscheidungs- und Organisationsprozesse zum Zwecke der Wertbildung ist. Im funktionsbezogenen Berufstypus ist angelegt, daß andere als der Arbeitende selbst über die Verwendung seines Arbeitsvermögens entscheiden können. Darin wird deutlich, daß die Struktur der Spezialisierung bzw. die Art und Weise der Zusammensetzung der zu erlernenden Arbeitsfähigkeiten zu einem Berufsbild ausschlaggebend sein kann für die Möglichkeit fremdbestimmter Verwertungs- und Einsatzentscheidungen.

Hier wird zugleich deutlich, daß die größere Einsetzbarkeit und die damit verbundene verbesserte Beschäftigungssicherheit im Rahmen dieses Berufstyps dadurch erkaufte wird, daß die Inhaber solcher Berufe praktisch nicht mehr selbständig arbeiten können, sondern darauf angewiesen sind, in Kooperation mit anderen zu arbeiten. Die kooperative Betriebsorganisation ermöglicht diesen Berufstypus überhaupt erst - sie ist aber zugleich auch die notwendige Vorbedingung seines Einsatzes. Dem Arbeitenden kommt es jetzt, genaugenommen, nicht mehr darauf an, daß er "Arbeit" findet, sondern darauf, daß er eine kooperierende Gruppe, einen Betrieb findet, der seine spezifischen Fähigkeiten zur Erreichung eines Gesamtzieles brauchen und integrieren kann. Kooperation wird zur Grundvoraussetzung dafür, daß die Inhaber dieses Berufstyps überhaupt sinnvoll arbeiten können. Dieser "Sinn", die gesellschaftlichen Zwecke, denen die Arbeit dient, sind nicht mit dem Beruf selbst bereits direkt gegeben, sondern müssen erst in der Realisierung dieses Berufs gefunden werden. Der Prozeß der Berufswahl wird hier gewissermaßen zum "doppelten" Schritt, in dem zunächst eine inhaltlich bestimmte berufliche "Bereitstellungsform" der Arbeitsfähigkeiten, allgemeine Arbeitsmöglichkeiten gewählt werden, und erst auf diesem Hintergrund die eigentliche Arbeitstätigkeit, die Aufgabe, zu deren Erfüllung jene Fähigkeiten dienen.

IV. Die Herausbildung der Einzelberufe als interessengeleiteter sozialer Prozeß: Grundzüge einer genetischen Theorie der Berufskonstitution

Die letzten Kapitel galten dem Versuch, ausgehend von bestimmten gesellschaftstheoretischen Grundannahmen die historisch-gesellschaftlichen Bedingungen zu bestimmen, die zur Herausbildung der beruflichen Arbeitsteilung überhaupt führen, die also das Phänomen Beruf bzw. berufliche Formung menschlicher Arbeitskraft hervorbringen; es ergab sich, daß diese Bedingungen in den sozio-ökonomischen Verhältnissen gesellschaftlicher Warenproduktion zu suchen sind, aus denen sich die Strukturmerkmale und Besonderheiten der beruflichen Organisationsform gesellschaftlicher Arbeitsteilung systematisch rekonstruieren lassen: Die persönlichen Arbeitsfähigkeiten werden dann "verberuflicht" (mit allen Merkmalen der Spezialisierung, Abgrenzung, Institutionalisierung, Intersubjektivität etc.), wenn sie Basis der individuellen Erwerbssicherung durch Arbeit für einen Markt (bzw. durch marktmäßigen Austausch der Arbeitsfähigkeiten selbst) werden.

Dies erklärt aber nur, daß es überhaupt Berufe gibt, nicht dagegen, welche Berufe sich konkret herausbilden, welche beruflichen Schnitte und Spezialisierungen sich ergeben und wann und warum sich diese historisch verändern. Denn die sozio-ökonomischen Bedingungen der Warenproduktion erzwingen keineswegs "automatisch" oder "selbstlaufend" bestimmte Berufsteilungsmuster. Der ökonomische Zwang zur Berufsteilung überhaupt führt noch in keiner Weise zu einer konkreten, spezifischen Ausgestaltung der beruflichen Arbeitsteilung. Die Notwendigkeit, daß die Arbeitenden sich unter Warenproduktionsbedingungen beruflich spezialisieren müssen, sagt noch nicht, wie sie dies tun und zu welchen konkreten Ergebnissen dies führt; dieser Frage soll jetzt nachgegangen werden.

1. Der Einfluß struktureller Abnehmerinteressen auf die Berufskonstitution

Aus den ökonomischen Grundbedingungen der Verberuflichung folgt bereits ein prinzipieller Bedingungs- und Zielrahmen für die konkrete Berufsschneidung: Im Sinne der logischen Grundstruktur der Arbeitsteilung können für die hier ablaufenden Konstruktionsprozesse nicht primär technisch oder arbeitsinhaltlich sinnvolle Kriterien ausschlaggebend sein; Berufsteilung - d.h. die Spezialisierung einer Arbeitskräftegruppe auf bestimmte Teilarbeiten - ist vielmehr nur dann möglich, wenn für diese Spezialarbeit Tauschchancen bestehen, d.h., wenn die Spezialisten als Anbieter von Arbeitskraft bzw. Arbeitsleistungen auch genügend viele Abnehmer finden, für die jene Arbeitsleistung einen so hohen Gebrauchswert hat, daß sie bereit sind, den geforderten Tauschpreis zu entrichten.¹

Daraus läßt sich entnehmen, daß die Berufsschneidung so beschaffen sein muß, daß sie dem Berufstätigen ausreichende Erwerbschancen einräumt, woraus einerseits folgt, daß überhaupt nur solche Fähigkeiten und Tätigkeiten Grundlage eines Berufs werden können, die in ausreichendem Maß zu vermarkten sind und womit andererseits die Tendenz gegeben ist, "unrentable" Fähigkeitselemente aus der beruflichen Lizenz auszuschließen und diese insgesamt nach Gesichtspunkten einer Optimierung

1) Ohne hier Preistheorie treiben zu wollen, kann man annehmen, daß dieser Tauschpreis sein Minimum dort erreicht, wo er gerade ausreicht, den Spezialisten seinerseits dazu zu befähigen, mit ihm alle benötigten und nicht selbst produzierten Güter und Dienste einzutauschen. - Hier und im folgenden ist zu beachten, daß die im letzten Kapitel herausgearbeiteten Unterschiede zwischen den "Abnehmern" als unmittelbaren Marktkunden für Güter und Dienste ("einfache Warenproduktion") und den "Abnehmern" als Käufern von Arbeitskraft ("kapitalistische Warenproduktion") zunächst nicht systematisch berücksichtigt werden, sondern die weitere Modellentwicklung auf der allgemeineren Ebene "der" Warenproduktion bleibt; das über "Abnehmer" Ausgesagte soll also hier noch für beide Typen gelten, wenn nicht in einigen Konkretisierungen ausdrücklich anders angegeben.

ihrer Erwerbsfunktion zu schneiden.¹ Die "Marktfähigkeit" und "Verkäuflichkeit" einer Arbeitsfähigkeit bzw. -tätigkeit, die Antwort auf die Frage, wann welches Arbeitsvermögen rentabel oder ökonomisch vielversprechend ist bzw. in einer solchen Weise eingesetzt werden kann, ist nun aber selbstverständlich nichts, was den verschiedenen Tätigkeiten und Fähigkeiten als solchen innewohnen würde oder ihnen "auf den Leib geschrieben" wäre, sondern ergibt sich aus den jeweiligen historischen Bedingungskonstellationen und gesellschaftlichen Verhältnissen am Markt. Die ökonomische "Bewertung" einer Fähigkeit hat nichts mit deren inhaltlicher Beschaffenheit zu tun, sondern ist eine Frage der gesellschaftlich-politischen Interpretation, die ihrerseits abhängt von vielfältigen wandelbaren Rahmenbedingungen wie z.B. Stand der Produktion, Art der verfügbaren Produktionsmittel, Grad der Entfaltung gesellschaftlicher Bedürfnisse, "Kaufkraft" spezifischer Schichten etc., aber auch von der Zahl entsprechender Anbieter sowie der Konkurrenz unter ihnen. Wie etwa seit dem Mittelalter die Bankberufe stets an Bedeutung, Erfolg und Prestige zugenommen haben, so bieten umgekehrt heute die Fähigkeiten, eine Pferdekutsche zu bauen, wohl kaum ausreichende Marktchancen. Was ökonomisch günstige, was ungünstige Fähigkeiten sind, hängt also nicht von deren Inhalt allein ab, sondern vom Bedarf nach diesen. Inhalten bzw. von den (historisch veränderlichen) Zielen und der Lage der verschiedenen Abnehmergruppen und ihrer je unterschiedlichen Finanzkraft.

1) Diese "instrumentelle" Schneidung der Berufe im Hinblick auf verbesserte Tausch- und Erwerbschancen muß keineswegs dem konkret-inhaltlichen Problemlösungsprozeß der Gesellschaft dienlich sein; so kann z.B. "Krankenschwester" erst dann zum Beruf werden, wenn jemand für diese Tätigkeit zu zahlen bereit ist - was keineswegs gleichzeitig mit dem Entstehen der entsprechenden objektiven Aufgaben gegeben sein muß; die "Zahlungsbereitschaft" möglicher Abnehmer einer Arbeitsleistung entscheidet also darüber, ob der Entwicklung bestimmter objektiver Aufgaben eine Herausbildung entsprechender Berufe folgen kann.

Dies sei am Beispiel der Herausbildung von Berufsschriftstellern kurz erläutert:¹ Erst seit etwa Mitte des 18. Jahrhunderts fing man allmählich an, Schreiben als Beruf zu betrachten. Schriftstellerei gab es zwar auch schon früher, aber zum Beruf wurde sie erst, als die Dichter ihren Lebensunterhalt mit ihr bestreiten konnten. Dies wiederum hing nicht von der Qualität des Geschriebenen oder von den besonderen Fähigkeiten des Dichters ab, sondern einfach davon, daß ein relativ großes lesendes Publikum vorhanden war - eine Voraussetzung, die erst zu diesem Zeitpunkt erfüllt war. Vorher - solange dichterische Produkte kein verkaufsgünstiger Artikel waren - wurde entweder nebenberuflich "gedichtet", oder der einzelne Schriftsteller mußte einen reichen und mächtigen Gönner finden, der ihn persönlich (nicht seine Tätigkeit) finanzierte.

Ein ausgedehnter Markt für Bücher war aber nicht die einzige Vorbedingung für die Entstehung des Berufsschriftstellertums. Bücher als Ware benötigen jemanden, der ihre "Vermarktung" besorgt. Schriftstellerei als Beruf ist daher eng verbunden mit den ebenfalls neuen Berufen der Verleger, Publizisten und Buchhändler, die Verbreitung und Verkauf der Bücher übernehmen und als "transmission belt in the world of ideas" eine Schlüsselstellung erhalten. Ähnliches gilt für Buchverleiher und für die Einrichtung öffentlicher Bibliotheken. Mit der Loslösung der Dichter von den Mäzenen und ihrer beruflichen Verselbständigung müssen also zugleich einige Funktionen, die der Mäzen vorher innehatte, durch andere institutionelle Arrangements gesichert werden. Ohne dies ist die berufliche Eigenständigkeit nicht möglich. Charakteristischerweise wird dieses Problem ebenfalls durch neue berufliche Institutionen (Verleger etc.) gelöst, abhängig wiederum davon, daß der Markt für Bücher so groß ist, daß er diese Zwischenglieder miternährt.

Die Erweiterung des Lesepublikums geht ihrerseits auf tiefgreifende sozialstrukturelle Wandlungen zurück, wodurch deutlich wird, wie die Konstitution eines Berufs entscheidend mitbestimmt ist durch die Lage und Verhältnisse seiner Abnehmer, die ihrerseits mit gesamtgesellschaftlichen Bedingungen und Veränderungen zusammenhängen: Zunächst ist entscheidend die wachsende Zahl und Bedeutung des Bürgertums. Diese neue Schicht verfügte über genügend Freizeit und Bildung, um Geschmack am Bücherlesen zu finden. Hinzu kommt, daß nun gegenüber früheren Zeiten, in denen besonders Männer das Lesepublikum bildeten, insbesondere Frauen als Hauptkonsumenten für Literatur auftreten. Hinter diesem Wandel steht ein wichtiger Wandel in der Rolle der bürgerlichen Frau, die von Hausarbeit teilweise entlastet wurde und so über mehr Muße verfügte, die mit ihrer neuen Funktion als Gastgeberin und gesellschaftlicher Mittelpunkt der Familie ausgefüllt wurde.

1) Diese Darstellung folgt Coser, L.A., Men of Ideas, New York 1965.

Dies hängt zusammen mit dem allgemein gesteigerten Wert der Bildung, Persönlichkeitsentfaltung etc., die für die Männer des Bürgertums zugleich mit Steigerung des Ansehens und der Anerkennung durch die herrschenden Eliten verbunden war (Bildung als Aufstiegs- und Selbstbehauptungsmöglichkeit der neuen Klasse, als die Basis, auf der das Bürgertum mit den alten Eliten gleichzuziehen bzw. sie schließlich zu überwinden hoffte). Zugleich hatte das Lesen als Grundlage verbesserter Bildung den Vorteil, das gehobene (lesende) Bürgertum von den unteren Gesellschaftsschichten, die nicht lesen konnten, abzuheben. Neben dem Analphabetismus sicherten nämlich die relativ hohen Preise für Bücher das Lese- und Bildungsprivileg des Bürgertums ab (Erstauflagen kosteten in England ca. 5-6 Shillings): Lesen war Statussymbol, das die Welt in Gebildete und Ungebildete einteilte. Dies wird auch z.B. daran deutlich, daß man zum Lesen selbstverständlich Licht braucht, daß aber für die Wohnungen der unteren Schichten Kerzen und Fenster (die in England speziell besteuert wurden) als ungeheurer Luxus angesehen wurden, den man sich hier nicht leisten konnte.

Zugleich fungierte der Literat nicht nur als Unterhalter, sondern auch als jemand, der den "guten Geschmack" als solchen bestimmte, und als moralischer Führer. Auf Grund der gegebenen Klassenverhältnisse hatten die Literaten die Chance, die Alltagskultur und die moralischen Wertmaßstäbe der bürgerlichen Klasse zu formen. Auf diesem Hintergrund wurde der Buchhandel eine wichtige Wirtschaftsbranche und wurden intellektuelle Produkte zur Ware, deren Verkauf von Marktbedingungen und der unternehmerischen Aktivität des Buchhändlers abhängt. Dementsprechend werden auch neue Verkaufsmethoden für den Buchhandel entwickelt, z.B. Subskription. Hierin liegt aber auch zugleich der Keim, der die geschlossene Welt des bürgerlichen Lesens auflösen sollte: Gerade die Marktinteressen der Buchverkäufer führten zu einer mehr und mehr um sich greifenden Ausbreitung des Lesepublikums, verbunden mit Preissenkung, billigen Ausgaben und Massenproduktionen von Büchern, so daß immer mehr auch nicht zum Bürgertum gehörende "untere" Kreise zum Kundenkreis hinzukamen. Die Ausweitung des Lesepublikums, damit auch die erweiterten Existenzchancen der Berufsliteraten, dürfte somit weniger die Angelegenheit der Schriftsteller selbst als der an ihren Produkten ökonomisch interessierten Händler gewesen sein. Mit der Erweiterung des Lesepublikums veränderten sich auch die Geschmacksstandards der Literaturkonsumenten. Die Schriftsteller sahen sich mit dem Problem konfrontiert, daß die Orientierungen und die moralischen Vorstellungen ihrer Leser anders sind als die ihren, daß sie nicht mehr selbstverständlich für diejenige Schicht schreiben, der sie selber zugehören.

Damit entstand das Problem, ob die Schriftsteller die eigenen Standards um der damit verbunden ökonomischen Vorteile willen denen ihres Massenpublikums anpassen sollten oder ob sie weiterhin an die kulturelle Elite wenden sollten mit dem Risiko, "schlecht zu verkaufen" zu sein.

Welchen "Wert" (Tauschwert) eine Arbeit oder ein Können in den Augen potentieller Abnehmer hat und ob diese Arbeit und dieses Können somit Grundlage eines Berufs werden kann, hängt nicht, wie etwa im Rahmen der funktionalistischen Theorie behauptet wird, von der Nähe oder Ferne dieser Arbeit zu gesellschaftlichen Zentralwerten bzw. von ihrem Verhältnis zum gesellschaftlichen Wertsystem überhaupt ab.¹ Eine solche Deutung verwechselt grundsätzlich die ökonomische Seite der Arbeit mit ihrer inhaltlich-funktionellen und führt in das bekannte Dilemma, daß von ihrer inhaltlichen Nützlichkeit her selbstverständlich jede Arbeit gesellschaftlich-kulturell "wichtig" und unverzichtbar ist (oder zumindest die weniger wichtigen nicht in jedem Falle diejenigen sind, die schlecht bezahlt werden), daß sich ihre ökonomische Bewertung aber nicht aus ihrem Nutzen, sondern entsprechend spezifischen Markt- und Machtkonstellationen ergibt:

Betrachtet man nur die "Abnehmerseite" der Marktkonstellationen, zeigt sich, daß die Zahlungsbereitschaft für bestimmte Fähigkeiten bei verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen verschieden ausgeprägt ist und daß umgekehrt die gleiche Gruppe unterschiedliche Fähigkeits- und Arbeitsangebote sehr unterschiedlich favorisiert; für Waldbesitzer kann das Angebot spezialisierter Waldarbeit viel bedeuten, anderen Gruppen ist es völlig gleichgültig, und die Produktion an kunstvollen Möbeln ist eine sinnvolle Spezialisierung aus der Sicht jener, die sich solche auch leisten können und wollen. Hinzu kommt, daß auf Grund gesellschaftlich ungleicher Verteilung materieller Ressourcen unterschiedliche Abnehmergruppen unterschiedlich gute Chancen haben, ihre Vorstellungen von nützlicher und notwendiger Arbeit durch entsprechende Zahlungsfähigkeit auch am Markt durchzusetzen: Hier wird sichtbar, wie (zunächst auf der Seite der Abnehmer) vorgängige sozialstrukturelle Differenzie-

1) Vgl. Davis, K. und Moore, W.E., Some Principles of Stratification, in: A.S.R. 1945, oder Parsons, T., Essays ..., a.a.O.

rungen und Verteilungsverhältnisse in den Prozeß möglicher konkreter Berufsentstehung hineinspielen.¹

Je größer der Anteil einer Gruppe am gesellschaftlichen Mehrprodukt, seiner Kontrolle und Verteilung, desto eher ist diese Gruppe in der Lage, ihre inhaltlichen Interessen, Erfordernisse und Bedürfnisse in bezug auf fremde Arbeitsleistung am Markt erfolversprechend zu artikulieren und damit die Berufsstruktur diesen Interessen gemäß zu beeinflussen. Es wird zugleich deutlich, wie hier unter Warenproduktionsbedingungen das quantitative Merkmal des Besitzes umschlägt in die Möglichkeit einer qualitativen Gestaltung gesellschaftlicher Arbeitsteilung und damit der gesellschaftlichen Verhältnisse selbst.²

-
- 1) Hier wird zugleich deutlich, daß weder "funktionale Wichtigkeit", noch ein Übergreifen des kulturellen Wertsystems die gesellschaftliche Verteilung materieller Ressourcen und damit die mögliche berufliche Spezialisierung bestimmt bzw. hervorbringt, sondern daß es sich dabei um das "Wertsystem", genauer wahrscheinlich: die Interessen und Ideologien gesellschaftlich dominanter Gruppen handelt, die auf Grund ihnen vorgängig zuwachsender Machtmöglichkeiten und Herrschaftsbefugnisse ihre Interessen und Ansprüche an fremde Arbeit durchsetzen (bzw. über den Markt finanzieren) können. Diejenige Gruppe, deren Wertsystem gesellschaftlich dominant ist, ist zugleich diejenige, die das gesellschaftliche Verteilungssystem kontrolliert und mit ihm Lebenslagen, Reproduktionsverhältnisse und Ausbildungschancen der Gesellschaftsmitglieder. Verteilung ist hier ein Mittel der Zielerreichung, indem sie den Verteilenden in die Lage versetzt, fremde Arbeit für seine Zwecke zu mobilisieren. Vgl. zur Behandlung dieser Überlegung bei den funktionalistischen Theoretikern insbesondere Barber, B., Social Stratification, New York 1957.
 - 2) "Eigentum als formelle Seite der Distribution ist die Besonderung von Verfügungsrecht und Herrschaft; Arbeitsteilung, als inhaltliche Seite der Distribution, die Besonderung der Tätigkeit." (Mauke, M., Die Klassentheorie von Marx und Engels, Frankfurt am Main 1973, S. 27); damit begründet die Aneignung des gesellschaftlichen Mehrprodukts durch eine Gruppe von "Privateigentümern" das entscheidende Privileg, Privilegien vergeben zu können und damit die Handlungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten anderer nach den eigenen Zwecken und Zielen zu strukturieren, deren "Situation zu definieren". M.a.W.: Sie ist Ausdruck gesellschaftlicher Macht und Herrschaft.

Die mögliche Konstitution der Berufe ist zunächst einmal zu betrachten als Konkretisierung spezifischer Interessenlagen relevanter bzw. "zahlungskräftiger" Machtgruppen, die zugleich über die Mittel verfügen, diese Konkretisierung zu realisieren. Damit resultiert die Konstitution der Berufe aus einer vorgängigen sozialen Differenzierung und repräsentiert die konkrete Übersetzung der Soziallagen und Interessen der jeweiligen sozialen Gruppen. Das aber heißt: Die Berufe gehen aus einer ungleichen Privilegien- und Machtverteilung hervor. Sie stellen inhaltlich bestimmte Handlungsmuster dar, in denen sich jene vorgängig differenzierten Interessenlagen unterschiedlicher sozialer Gruppen manifestieren und konkretisieren. Damit muß die Konstruktion der Berufe aus der fundamentalen strukturellen Differenzierung der Gesellschaft erklärt werden können, die sie selbst weiter ausdifferenziert: "Die Verschiedenheit des Besitzes und Einkommens ist nicht die Folge der Arbeitsteilung, sondern deren Hauptursache."¹

Dies läßt sich beispielhaft an der historischen Entwicklung der Handwerksberufe verfolgen: Handwerkliche Arbeit wird so lange als "Nebenbeschäftigung" ausgeübt, wie sie nur dem Eigenbedarf dient und also begrenzt und "unproduktiv" ist. Zu handwerklichen Spezialisierungen kommt es zunächst nur dort, wo die entsprechenden Fähigkeiten besonders schwierig und langwierig zu erwerben sind, so daß nicht jeder die entsprechenden Fähigkeiten als Nebenbeschäftigung ausüben kann, gleichzeitig aber ein kollektiver Bedarf nach diesen Tätigkeiten besteht (z.B. die Dorfhandwerker, insbesondere die Schmiede). Ein erheblicher Bedarf nach fremder handwerklicher Arbeit entsteht zunächst an den Fronhöfen und Klöstern. Wird er hier am Anfang aus den handwerklichen Überschüssen der Bauern gedeckt, so bietet das wachsende Mehrprodukt und der steigende Luxusbedarf an den Höfen und Klöstern bald die Möglichkeit fester handwerklicher Dienstverhältnisse (bei persönlicher Unfreiheit) für solche Arbeitenden, die keinen Zugang mehr zu landwirtschaftlichen Produktionsmitteln haben bzw. sich aus eigener landwirtschaftlicher Tätigkeit nicht mehr ausreichend versorgen können (Bevölkerungswachstum, Erbrecht) und sich auf handwerkliche Produktion spezialisieren müssen. Damit sind die Fronhofhandwerker in ihrer Entwicklung abhängig von der Größe des Anteils am akkumulierten Mehrprodukt, den ihr Herr für sie ausgeben will oder kann sowie von seinen spezifischen inhaltlichen Bedürfnissen.

1) Bücher, K., a.a.O., S. 352.

Erst mit der Entstehung der Städte gibt es auch außerhalb der Fronhöfe und Klöster eine genügend große Nachfrage nach handwerklichen Produkten, die zur Entwicklung des persönlichen und selbständigen Handwerks führt.¹

Welche konkreten menschlichen Fähigkeiten überhaupt Inhalt oder Grundlage eines Berufs werden können, hängt, allgemein formuliert, wesentlich davon ab, welche gesellschaftlichen Bereiche von der Warenproduktion durchdrungen sind bzw. in den Prozeß der Kapitalverwertung einbezogen werden. Entsprechend werden die für diese Bereiche relevanten Kenntnisse und Fähigkeiten mögliche Basis für Tausch bzw. Lohnarbeit. Wenn beispielsweise sportliche Unterhaltung - etwa durch das Fußballspiel anderer - sich als verkäufliches, damit gewinnbringendes Gut herausstellt, für das es einen "Markt" gibt, wird dieser Bereich auch für die Kapitalverwertung interessant und damit Fußballspielen möglicherweise zur mehrwertproduzierenden Arbeit, die Fähigkeiten, Fußball zu spielen zum möglichen Berufsinhalt.

2. Strukturelle Bedingungen und Grenzen der Berufskonstitution auf der Seite der Anbieter von Arbeitskraft

Die sozial und ökonomisch zu verstehende Nachfrage nach bestimmten Arbeitsleistungen oder -fähigkeiten bildet lediglich eine notwendige, keineswegs eine hinreichende Bedingung der Berufskonstitution. Denn erstens gilt für diesen sozio-ökonomischen "Bedarf" das gleiche, was oben über die technischen Bedingungen der Organisation von Arbeitsprozessen gesagt wurde: Er definiert inhaltliche Elemente möglicher Arbeitsangebote am Markt, aber nicht deren spezifische personenbezogene Zusammensetzung und Abgrenzung zu einem Beruf. Zweitens hat auch der

1) Vgl. hierzu Weber, M., Wirtschaftsgeschichte, a.a.O., sowie Preidel, H., Handel und Handwerk, a.a.O.

finanzkräftigste Abnehmer, solange er sich im Marktrahmen bewegt, die Macht, entsprechende Arbeitskraftangebote anzureizen, nicht aber diese auch tatsächlich herzustellen: Dies bleibt prinzipiell Sache der Anbieter, die sich auf solche Tauschchancen erst einlassen und ihre persönliche Fähigkeits- und Tätigkeitsentwicklung danach einrichten müssen. Ob und wie die Anbieter dazu bereit und in der Lage sind, ist aber eine Frage ihrer persönlichen und sozialen Verhältnisse und Hintergründe.

Zu entsprechenden situativen Voraussetzungen der Spezialisierung müssen geeignete Sachbedingungen und persönliche Fähigkeiten hinzutreten, nämlich u.a. die Verfügung über die entsprechenden Arbeitsmittel (dies selbstverständlich nur bei einfacher Warenproduktion)¹ und die Verfügung über die entsprechenden persönlichen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und -voraussetzungen. Zu letzteren gehören einerseits "Basisqualifikationen", deren Vorliegen in vielen Fällen erst die entsprechenden Weiter- und Höherqualifizierungen möglich machen, andererseits entsprechende Ausbildungsmittel und Lernmotivationen.²

-
- 1) "In der Verfügung über oder in der Abhängigkeit von Betriebsmitteln und technischen Hilfsmitteln bietet sich ein weiteres Kriterium für die Bestimmung der Eigenart freier Berufstätigkeit. Zunächst hat der freie Beruf mit den sonstigen Selbständigen gemein, daß er nicht von fremden Hilfs- oder Betriebsmitteln abhängig ist; damit zeichnet sich an dieser Stelle wieder eine deutliche Trennungslinie gegenüber den Angehörigen des unselbständigen "neuen" Mittelstandes ab. Der entscheidende Unterschied vom selbständigen Mittelstand zur Unternehmerschaft aber ist, daß es in der freien Berufstätigkeit überhaupt keine Betriebs- und Produktionsmittel gibt, sondern nur technische Hilfsmittel, und daß auch diese nicht berufsnotwendig sind." (von Deneke, J.F., Die freien Berufe, a.a.O., S. 181)
 - 2) Vgl. hierzu Schneider, L. und Lysgaard, S., The Deferred Gratification Pattern: A preliminary Study, in: ASR, 1953, sowie Rosen, W., The Achievement Motive, in: A.J.S., 1956; Busch, D.W., Berufliche Wertorientierung und berufliche Mobilität, Stuttgart 1973, sowie Beck, U. u.a., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil I, a.a.O.

Beides ist in unserer Gesellschaft schicht- und klassenspezifisch differenziert, also wiederum nach vorgängigen sozialstrukturellen Gliederungen verschieden verteilt, woraus folgt, daß berufliche Spezialisierung nur entlang der tradierten sozialstrukturellen Schicht- und Klassengrenzen möglich ist.¹

Diese subjektbezogenen Voraussetzungen möglicher beruflicher Spezialisierung wirken sich nun für den Anbieter einerseits als Bremse und Hindernis einer ökonomisch günstigen oder gewünschten Spezialisierung aus. Insofern begrenzen sie seine Reaktionsmöglichkeiten am Markt. Andererseits können sie sich aber auch als strategischer, konkurrenzreduzierender Vorteil auswirken, wenn sie nämlich den Kreis derer, die überhaupt für eine vom Abnehmer gewünschte Spezialisierung in Frage kommen, von vornherein begrenzen: Die soziale Herkunft etwa beschränkt die Möglichkeiten der beruflichen Spezialisierung, monopolisiert aber umgekehrt auch bestimmte Möglichkeiten, die Bewerbern aus anderen Schichten eben nicht zugänglich sind.² Diese Verschiedenheit wird dann zur Ungleichheit, wenn die Spezialisierungsmöglichkeiten, die einer bestimmten Herkunftsgruppe offenstehen, einseitig besonders günstige Tauschchancen versprechen, während die anderer Herkunftsgruppen regelmäßig diejenigen sind, die historisch mit ungünstigeren Tauschchancen verbunden sind.

1) Vgl. neben den zuletzt genannten Autoren hierzu insbesondere auch Roe, A., *The Psychology of Occupations*, New York 1956, sowie Beck, U., Brater, M., Martiny, U. und Tramsen, E., *Zum Verhältnis von inhaltlicher Differenzierung und sozialer Bedeutung der Berufe*, Manuskript, SFB 101, München 1974.

2) Dies dürfte nicht zuletzt die relativ eindeutige schichtspezifische Strukturierung der Berufswahl erklären; vgl. Aschenbrenner, K., in: Bolte, K.M. u.a., *Beruf und Gesellschaft ...*, a.a.O.; Laatz, W., *Berufswahl und Berufszufriedenheit bei Lehrlingen*, München 1974; Schwarzweller, H.K., *Values and Occupational Choice*, in: *Social Forces*, 1960; u.v.a.

Verbindet man diese Überlegungen zu den situativen und subjektbezogenen Voraussetzungen der beruflichen Spezialisierung auf der Seite des Anbieters mit den zuvor entwickelten Überlegungen über den Bedarf der Abnehmer, wird nun grundsätzlich deutlich, daß in der Entstehung der konkreten Berufe zweierlei Sätze von strukturellen Voraussetzungen miteinander vermittelt werden müssen: Zum einen handelt es sich um den "Bedarf", d.h. um die technisch-ökonomisch definierten Wünsche und Anforderungen der Abnehmer, die zu verschiedenen Zeiten u.U. auch verschiedene "Fähigkeitsausschnitte" brauchen können und diesen "Marktchancen" eröffnen.

Auf der anderen Seite jedoch können derartige Anforderungen und Ansprüche der Abnehmer nur soweit die Berufskonstitution prägen, wie sie mit den subjektiv vorhandenen bzw. lern- und leistbaren Fähigkeiten der Arbeitenden selbst übereinstimmen. Von allen möglichen Bedarfsansprüchen an Arbeitskraft ist durch die individuell vorhandenen bzw. überhaupt zu entwickeln den Fähigkeiten nur ein Teil erfüllbar, so daß hier durchaus auch eine Auswahl unter denjenigen Bedarfsmomenten getroffen wird, die in die Berufskonstitution eingehen und insofern "Marktchancen" - der Befriedigung nämlich - haben.

Im ersten Fall entscheidet der Bedarf darüber, welcher individuelle Fähigkeitsausschnitt überhaupt vermarktbar ist; er läßt also nur einen Teil dessen, was jemand wirklich kann, in die Berufsbilder eingehen.¹ Im Fall des zweiten Bedingungssatzes macht sich die vom Bedarf her nicht aufzuhebende bzw. nicht direkt zu steuernde Eigenstruktur und Eigengesetzlichkeit der individuell-biographischen Entwicklung bemerkbar:

1) Vgl. zum daraus hervorgehenden Unterschied zwischen "Fähigkeiten" und "Kompetenzen" Beck, U. u.a., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil I, a.a.O.

Fähigkeiten werden individuell - je nach Verlauf der Lebensgeschichte - in gewissen Umfängen, Graden und inhaltlichen Kombinationen entwickelt, die zugleich mit darüber bestimmen, welche Bedarfsforderungen überhaupt bzw. in welcher Weise erfüllt werden können. In den Beruf gehen damit strukturell subjektbezogene, eng an die Konditionen und Strukturen schichtspezifisch differenzierter Lernprozesse gebundenen Merkmale mit ein. Die subjektbezogen vorstrukturierten individuellen Fähigkeiten bestimmen über die mögliche Befriedigung des Bedarfs, d.h., sie setzen sich gegen ihn in der Struktur des Berufs durch. Umgekehrt müssen sich hier individuelle Fähigkeitsstrukturen dann den Bedarfsforderungen anpassen, wenn sie andernfalls vom Markt ausgeschlossen blieben. Es handelt sich somit bei den jeweiligen Berufskonstruktionen und "-schnitten" um relativ prekäre Gleichgewichte zwischen beiden Seiten.

Die Einzelberufe ergeben sich als Fähigkeitskomplexe, die die wechselseitig aufeinander bezogenen Anforderungen beider Seiten synthetisieren: Der Person treten die Berufe als Anforderungs- und Zielvorgaben der Formung und Entwicklung ihrer erwerbsrelevanten Fähigkeiten gegenüber, in die Bedarfsforderungen immer schon eingingen. Der Abnahme bzw. der Nutzung gegenüber stellen die Berufe Vorgaben darüber dar, welche Fähigkeitskombinationen und -inhalte bei einer Person erwartbar und "sozial möglich" sind. Damit tritt der Beruf gleichzeitig der Person des Arbeitenden als Repräsentant der Nutzungs- und Verwertungsbedingungen seiner Arbeitskraft, den Interessen und Zielen der Abnehmer als Repräsentant der subjektbezogenen biographischen Bedingungen der Konstitution von Arbeitskraft gegenüber. Berufe werden damit als zentrale Instanzen der Vermittlung zwischen subjektiven Lern- und Entwicklungsprozessen einer- und technischen und ökonomischen Nutzungs- und Verwertungsformen der Arbeitskraft andererseits erkennbar, die beide Seiten aufeinander abstimmen und somit beiden Seiten Richtwerte für die erforderliche Anpassung an die jeweils andere geben.

3. Interessen und Strategien der Berufskonstitution: Zur sozialen Dynamik arbeitsteiliger Differenzierung

Die Einzelberufe in ihren "Schnitten" ergeben sich somit im Prinzip aus der Vermittlung, der gegenseitigen Durchdringung und wechselseitigen Anpassung von "marktrelevanten Nachfragekategorien", also dem inhaltlich bestimmten kaufkräftigen Bedarf, und der gesellschaftlich-strukturell vorgeprägten und eingeschränkten Lern- und Leistungsfähigkeit auf der Seite der Arbeitskraft anbietenden Individuen. Dieser Prozeß wechselseitiger Anpassung und Ausbalancierung der arbeitsinhaltlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse von Anbieter und Abnehmer ist nun zu untersuchen: Jene Strukturbedingungen von Anbieter und Abnehmer allein bringen nämlich noch keine Berufe hervor. Ebenso wenig kann man davon ausgehen, daß die Herausbildung der "Balance", das Auffinden des jeweils günstigsten, richtigen und handhabbarsten "Schnittes" das Ergebnis rationaler Planung oder der systematischen Suche nach dem "one best way" ist; unter Warenproduktionsbedingungen ist sie vielmehr zunächst der ungeplanten und unsystematischen Vermittlung des Marktes überlassen (wenn auch, wie sich zeigen wird, alle Beteiligten bemüht sind, sich dessen unvorhersehbaren Bewegungen möglichst zu entziehen bzw. sie übergeordneten Regulationsinstanzen - insbesondere dem Staat - zu überantworten). D.h.: "Subjekte" des Prozesses sind hier die Beteiligten - in ihren wechselseitig aufeinander bezogenen "Rollen" von Anbieter und Abnehmer - selbst, die sich mehr oder weniger anonym gegenüberstehen und erleben, wie ihre jeweiligen Handlungsmöglichkeiten indirekt gesteuert werden nicht durch Absprachen oder durch persönliches Aushandeln, sondern durch die - vom Einzelnen her gesehen: zufälligen und unüberschaubaren - Reaktionen und Verhältnisse am Markt.

Berufskonstitution ergibt sich hier als marktgesteuerter Prozeß, in den die erwähnten strukturellen Situationsbedingungen

der jeweiligen Anbieter und Abnehmer als intervenierende Variablen, als einschränkende Rahmenbedingungen eingehen. Was jeweils Inhalt und Umfang eines Berufs sein kann, ist somit historisch veränderliches Resultat strukturell kanalisierter Angebots- und Nachfrageverhältnisse.

Dieses "Marktmodell" ist in zweierlei Hinsicht zu relativieren, woraus zugleich sein heuristischer Charakter als Denkmodell (nicht als Realitätsbehauptung) unterstrichen wird: Zum einen darf die Annahme von Marktbeziehungen nicht über die faktische Wirksamkeit von Herrschaft (im Sinne eines verzerrten Gleichgewichts der Markt"partner") hinwegtäuschen; das Vorliegen marktmäßiger Beziehungen bedeutet hierbei nur, daß sich auch Herrschaftsverhältnisse nicht direkt (z.B. über persönliche "Hörigkeit") durchsetzen können, sondern den Umweg über Marktmacht und Marktbeeinflussung gehen müssen, sollen sie "legitim" bleiben. Zum anderen ist festzuhalten, daß es sich bei den "Akteuren" am Markt keineswegs durchgängig oder auch nur dominant um Individuen handelt, sondern gewöhnlich um Institutionen bzw. organisierte Interessengruppen, deren "bargaining" eher einem machtabhängigen politischen Aushandeln gleicht, das sich überdies keineswegs auf einem "offenen Marktplatz", sondern hinter dem Schleier komplizierter, rein technisch lösbarer "Sachfragen" und Expertenprobleme vollzieht.¹ Wenn trotz dieser Relativierung hier am Marktmodell festgehalten wird, dann gerade nicht zur Kennzeichnung der Art und Weise, wie Anbieter und Nachfrager miteinander umgehen, sondern einzig zur Bestimmung der durchaus im Marktrahmen definierten strukturellen Interessen und Ziele der Akteure.

1) Weshalb wohl Fragen der "Berufsschneidung" auf den ersten Blick keineswegs Gegenstand sozialer Interessenauseinandersetzungen zu sein scheinen, sondern mehr oder weniger eindeutig zu klärende Sachprobleme; zur Kritik daran vgl. Hesse, H.A., Berufe ..., a.a.O.

Wie oben bei der Analyse der grundlegenden sozialen Verhältnisse und Beziehungen der Warenproduktion ebenfalls deutlich wurde¹, sind diese Angebot-Nachfrage-Verhältnisse nämlich nicht als selbstlaufende Naturprozesse zu sehen, sondern prinzipiell politisch zu interpretieren als Resultat sozialer Interessenausinandersetzungen, die sich ihrerseits strukturell aus den Grundbedingungen der Warenproduktion ergeben: Zwischen den "Parteien" am Markt bestehen, wie oben gezeigt, keineswegs gleichlaufende Interessen, sondern ihre Beziehung ist ganz im Gegenteil durch einen strukturellen Interessengegensatz gekennzeichnet. Er folgt unmittelbar aus der Tauschlogik selbst, da sich an die Konditionen des Tausches unterschiedliche Ziele und Erwartungen beider "Partner" knüpfen.

Betrachtet man nur die Gebrauchswertseite der Arbeitsteilung, so besteht hier durchaus die objektive Situation "organischer Solidarität", da jede Arbeitskraft das im Überfluß herstellt, was den anderen fehlt, man also gegenseitig aufeinander angewiesen ist. Indem diese Gebrauchswertseite der getauschten Ware - seien es Arbeitsprodukte, sei es die Arbeitskraft selbst - für den Anbieter aber im Tausch zum Vehikel und Instrument der Realisation eigener Tauschwertinteressen werden muß, während sie für den Abnehmer Mittel konkreter Befriedigung und Problemlösung bleibt, ergeben sich divergierende Perspektiven in bezug auf die Gestaltung und Handhabung dieses Gebrauchswerts ebenso wie in bezug auf die Bedeutung der jeweiligen Tauschwerte, die für den einen Ausdruck von Lebensmitteln, für den anderen nur Kosten darstellen. Beide perspektivischen Divergenzen können tendenziell in Gegensatz zueinander geraten.²

1) S.o. S. 76 ff.

2) Vgl. zur Rolle des Geldes in einer "monetären Kultur" Gross, E., Work and Society, New York 1958.

Die Interessengegensätze entstehen somit nicht automatisch mit der Arbeits- oder Berufsteilung, sondern sie sind im spezifischen Tausch- und Verteilungssystem begründet, d.h. in der Weise der "Verwertung" der Arbeitsleistungen bzw. -ergebnisse, die als "Waren" gehandelt und angeeignet werden. Das Problem steckt also in der Aneignungsform der Arbeitsleistungen und -produkte, d.h. in der Art und Weise, wie die gesellschaftliche Verteilung der arbeitsteilig erzielten Ergebnisse organisiert ist. Der Interessengegensatz tritt nur unter solchen gesellschaftlichen Bedingungen auf, unter denen Arbeit und Arbeitsprodukte privat als Waren angeeignet werden, weil hier die Wechselseitigkeit der Bedürfnisbefriedigung umschlägt in soziale Abhängigkeit auf der Basis reziproker Instrumentalisierungsversuche.¹

Dieser Interessengegensatz hat zur Folge, daß der Gegenstand des Tausches, also die konkrete Arbeit bzw. die jeweilige spezielle Arbeitskraft, aus der Sicht beider Seiten ganz unterschiedlichen Zwecken dienen muß, die sich wiederum in ganz unterschiedlichen und z.T. gegensätzlichen Interessen an der jeweiligen Beschaffenheit dieser Arbeit bzw. Arbeitskraft, an ihrer inhaltlichen Zusammensetzung, kurz: an der Berufskonstitution, konkretisieren. Während Arbeit und Arbeitskraft für den Abnehmer zunächst einmal Mittel der Befriedigung konkreter eigener Konsumbedürfnisse oder der Erreichung spezifischer inhaltlicher oder ökonomischer Zwecke und Ziele ist und er also an einer dem optimal angemessenen Konstruktion interessiert ist, die aber zugleich möglichst billig sein soll, ist dem Prinzip nach die Arbeit bzw. Arbeitskraft für den Anbieter gar nicht als konkrete. "Problemlösungsmittel" wichtig, sondern als Instrument seiner Erwerbszwecke, so daß er an einer Konstruktion seines Berufs interessiert sein muß, die auf eine optimale Sicherung und Erhöhung seines Tauschwerts hinausläuft.

1) Andere Verteilungsformen, die nicht auf der privaten Aneignung von Waren beruhen, sind zumindest denkbar und im Primär- und Kleingruppenbereich bekannt. Es wäre sinnvoll und wichtig, anhand einschlägiger Kleingruppenuntersuchungen Formen der Arbeitsteilung und der Statusdifferenzierung zu untersuchen, die mit anderen Tauschformen verbunden sind. Dies könnte eine Kontrollstudie abgeben zu der hier versuchten theoretischen Fassung der sozialen Strukturmerkmale von Berufen.

Die sozialen Beziehungen zwischen den Produzenten unter Tauschbedingungen bzw. zwischen Anbieter und Abnehmer sind somit dadurch gekennzeichnet, daß Spezialarbeit primär nicht Bedürfnisse des anderen befriedigen, sondern den anderen zu bestimmten Gegenleistungen zwingen soll. Dieses Beziehungsmuster wird nur dann realisiert, wenn die Schnitte der beruflichen Lizenzen an dem orientiert sind, was die anderen mit größter Sicherheit zu den gewünschten Gegenleistungen veranlaßt - also z.B. an unverzichtbaren Erfordernissen oder an "zahlungskräftigen" Konsumwünschen -, und nicht oder zumindest nicht primär an den Fähigkeiten und Bedürfnissen des Produzenten selbst. Gerade diejenigen Berufe, die auf objektive Bedürfnisse und Interessen anderer abzielen - wie z.B. Psychotherapeuten - sind den Gefahren dieses im Tausch liegenden, ökonomisch begründeten Erpressungs- oder Anbiederungsverhältnisses besonders ausgesetzt.

Aus der Sicht der Markt"partner" wird Berufskonstruktion somit prinzipiell instrumentalisiert für die Verfolgung der je eigenen, gegensätzlichen Interessen: Zusammensetzung und Abgrenzung von Arbeitsfähigkeiten zu Berufen wird jetzt nicht relevant unter Gesichtspunkten gesellschaftlicher Problemlösung oder persönlicher Leistungsfähigkeiten oder Entwicklungsmöglichkeiten des Arbeitenden - Schneidungskriterien, die durchaus denkbar sind -, sondern sie erfolgt unter Gesichtspunkten ihrer Bedeutung für die strategische Stellung des jeweiligen Berufstätigen innerhalb der Interessenkonflikte am Markt, wobei sie in dieser Hinsicht selbst wiederum Objekt der nämlichen Interessenkonflikte wird.

Die Struktur der Beziehungen zwischen Abnehmer und Anbieter der Arbeitsleistung bzw. Arbeitskraft unter bestimmten gesamtgesellschaftlichen Verhältnissen gilt hier damit als derjenige soziale Rahmen, der den Prozeß der Arbeitsteilung steuert und in die Konstruktion arbeitsteiliger Status eingeht.

Die Auseinandersetzung um Tauschwert und Gebrauchswert zwischen Anbieter und Abnehmer von Arbeitskraft bzw. Arbeitsprodukten bezieht sich offen und sichtbar zunächst einmal auf die Art der Arbeitsausführung bzw. die Bezahlungshöhe im Rahmen gegebener Berufe: Sie kennzeichnet somit die strategischen Positionen und Zielrichtungen in der Interaktion zwischen Anbieter und Abnehmer. Entscheidend für das folgende ist nun aber die Überlegung, daß die Struktur strategischer Vor- und Nachteile ebenso wie die jeweils möglichen Strategien im Rahmen dieser Auseinandersetzung wesentlich abhängen von der inhaltlichen Beschaffenheit und Schneidung des jeweiligen Berufs, also von den einzelnen Fähigkeitselementen in ihrer typischen Zusammensetzung und Abgrenzung.

Einzelne Fähigkeiten und Fähigkeitskombinationen haben nämlich, wie im folgenden noch deutlicher werden wird, eine sehr unterschiedliche Bedeutung im Rahmen jener Interessenkonflikte zwischen Anbieter und Abnehmer: Zum einen ist nicht jedes Fähigkeitselement, ist nicht jede Arbeit - unter bestimmten historischen Bedingungen - gleich dringend, gleich unersetzbar oder gleich konkurrenzlos etc. und bietet auch, wie genauer gezeigt wird, keineswegs die gleichen Chancen, sich Kontrollen zu entziehen bzw. "Abwehrstrategien" gegen die Interessen der jeweils anderen Seite zu entwickeln; zum anderen sind diese Fähigkeiten aber auch technisch und sozial sehr ungleich - u.a. unterschiedlich schwer, belastend, gesundheitsgefährdend etc. und mit unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen ebenso wie mit unterschiedlichen sozialhierarchischen Stellungen, Anweisungsbefugnissen, Abhängigkeiten etc. verbunden -, woraus für die Anbieter zusätzliche Interessen und Ziele in bezug auf die Berufsschneidung erwachsen.

Für die Arbeitenden kommt es also darauf an, wieviele "günstige", strategisch wichtige Elemente sie in ihrem Beruf kombinieren können bzw. welche zusätzlichen strategischen Hilfsmittel dieser Beruf ihnen zu entfalten erlaubt (wogegen es für die Abneh-

mer darauf ankommt, solche Entwicklungen möglichst zu vermeiden). Derartige strategische Chancen sind geradezu ein wesentliches Kennzeichen der "sozialen Wertigkeit" und des gesellschaftlichen Gewichtes eines Berufes und eröffnen für die Berufsinhaber je verschiedene Macht oder Ohnmacht. Damit aber verlagert sich die Interessenauseinandersetzung zwischen Anbieter und Abnehmer notwendigerweise in die Konstitution und Schneidung der einzelnen Berufe bzw. in den Prozeß ihrer Entstehung selbst hinein: Indem hier bereits wesentlich über die späteren Abhängigkeitsbeziehungen und wechselseitigen Instrumentalisierungschancen vorentschieden wird, müssen die Konstruktion und Schneidung der Berufe selbst bereits Gegenstand der genannten strukturellen Interessenkonflikte sein, so daß bestehende Berufe als Resultate verstanden werden können, die aus diesen Interessenkonflikten hervorgehen. Diese Interessen bilden den "dynamischen", politischen Hintergrund der Berufsteilung.

Die entscheidende These zur Entstehung konkreter Einzelberufe und ihrer je besonderen "Schneidung", die sich aus diesen Überlegungen ergibt, könnte also etwa folgendermaßen lauten: Im Rahmen der Verhältnisse und Bedingungen der Warenproduktion lassen sich für die beteiligten Akteure strukturell bestimmte Interessenlagen und Zielvorgaben feststellen; die jeweilige Art der Berufsschneidung, also die Art und Weise, wie die Einzelberufe aus einzelnen Fähigkeitselementen zusammengesetzt und untereinander abgegrenzt sind, begünstigt oder behindert die Verfolgung dieser strukturellen Interessen in mannigfacher und - je nach Stellung der Akteure in der Anbieter-Abnehmer-Beziehung - gegenständlicher Weise; dies läßt den Schluß zu, daß die Akteure selbst gemäß ihrer jeweiligen Interessenperspektive an bestimmten "Schneidungsmustern" der sie betreffenden Berufe interessiert sind und diese also in einer Richtung zu beeinflussen und zu konstruieren versuchen, in der sie der je eigenen Interessenverfolgung am ehesten dienen; dabei stoßen sie allerdings auf die weitgehend entgegengesetzten Interessen des

jeweiligen Markt"partners", so daß die schließlich resultierende Berufskonstitution davon abhängt, welche Seite sich wie weit durchsetzen konnte, welche Mittel und Voraussetzungen jeder ins Feld führen konnte, wie die strukturellen Vorbedingungen jeder Seite beschaffen sind, etc..

Berufe werden in dieser theoretischen Sicht also gesehen als historische Resultate konfliktuellen sozialen Handelns unter bestimmten allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.¹

Das Kernstück dieser These liegt in der - auch einer empirischen Prüfung zugänglichen - Behauptung der strategischen Interessenrelevanz unterschiedlicher Berufsschnitte, d.h. also, in der Annahme, daß unterschiedliche Zusammensetzungen und Abgrenzungen von Fähigkeits- bzw. Kompetenzbündeln zu den jeweiligen beruflichen "Mustern von Arbeitskraft" nicht nur hinsichtlich ihrer Arbeitseinsatzmöglichkeiten oder hinsichtlich ihrer Lern- und Ausbildungsvoraussetzungen zu unterscheiden sind, sondern (für die Frage der Berufsentstehung sogar wesentlicher) auch hinsichtlich der mit ihnen verbundenen Chancen der Interessenrealisation von Anbieter und Abnehmer der Arbeitskraft bzw. Arbeitsleistung. Diese Kernbehauptung soll im nun folgenden Abschnitt an einer Fülle von Beispielen, empirischen Befunden und Zusatzüberlegungen belegt, erläutert und entfaltet werden. Dabei sollen die Befunde über die interessenstrategische Bedeutung spezifischer Berufsschneidungen zugleich in einer Weise weiterinterpretiert werden, die Aufschluß darüber gibt, wie nun umgekehrt eine derartige strategische Bedeutung der Berufsschnitte selbst Ziel und Interesse eines aktiv auf Berufskonstitution gerichteten Handelns der Anbieter und Abnehmer von Arbeitskraft bzw. -leistung werden könnte. Damit aber ist zugleich die Grenze dessen erreicht, was ausschließlich theoretische Überlegungen zur Berufsentstehung leisten können: Denn inwieweit diese hypothe-

1) Vgl. die parallele Sichtweise bei Hesse, H.A., Berufe im Wandel, a.a.O.

tischen Möglichkeiten und Ansatzpunkte der interessengeleiteten Konstruktion von Einzelberufen von den Beteiligten tatsächlich ergriffen und in historisch-reale "Schneidungsprozesse" umgesetzt werden, ist eine empirische Frage, die eigener Untersuchung bedarf und für deren Beantwortung sich aus dem vorerst verfügbaren Material lediglich punktuell Hinweise angeben lassen.

Eine diesen Grundüberlegungen verwandte Perspektive findet sich in der Literatur zum Problem der sog. "Professionen", wenn hier auch grundsätzlich nie die Frage nach der Entstehung, sondern lediglich nach den Folgen und Funktionen der bereits bestehenden Berufe gestellt wird, und wenn man hier auch grundsätzlich bei einer sehr kleinen Gruppen von Berufen stehenbleibt, ohne nach einer Generalisierung zu fragen: In der "Professionalisierungsliteratur" wird regelmäßig davon ausgegangen, daß die sozialen Besonderheiten jener besonderen Gruppe von Berufen, die als "Professionen" aufgeführt werden¹, wesentlich mit besonderen Merkmalen ihrer Inhalte zusammenhängen, die Ausprägung bestimmter charakteristischer sozialer Elemente - Verbandbildung, Ethik, professionelle Selbstkontrolle etc.² - ermöglichen bzw. begünstigen. Genannt werden hier arbeitsinhaltliche Merkmale wie systematisches Berufswissen (Sonderwissen) bzw. besondere "intellektuelle Technik"³ und spezifische Sozialorientierung⁴. Allerdings wird dieser Zusammenhang zwischen besonderen Arbeitsinhalten und den besonderen sozialen Merkmalen der Professionen gewöhnlich lediglich deskriptiv konstatiert und nicht theoretisch erklärt, sieht man von den funktionalistischen Deutungen ab, wonach die besondere Wichtigkeit dieser Berufe besondere ethische

-
- 1) Eine Liste dieser Berufe findet sich bei Hesse, H.A., a.a.O.; Kriterien zur Abgrenzung der Professionen von anderen Berufen sind überaus zahlreich; vgl. z.B. Goode, W.J., Professionen und die Gesellschaft. Die Struktur ihrer Beziehungen, in: Luckmann/Sprondel, a.a.O., oder: Barber, B., Some Problems in the Sociology of the Professions, in: Daedalus, Fa.. 1963.
 - 2) Ein entsprechender Katalog findet sich ebenfalls bei Hesse, H.A., a.a.O.
 - 3) Vgl. z.B. bei Carr-Saunders, A.M. und Wilson, P.A., The Professions, Oxford 1933; Foot, N.N. The Professionalization of Labor in Detroit, in: A.J.S. 1953, oder Goode, W.J., Incroachment, Charlatanism and Emerging Professions: Psychology, Sociology and Medicine, in: A.S.R. 1960, u.v.a.
 - 4) Z.B. Zentralwertbezogenheit bei Rüschemeyer, D., Rekrutierung, Ausbildung und Berufskultur: Zur Soziologie der Anwaltschaft in den Vereinigten Staaten und in Deutschland, in: Glass, D.V. und König, R. (Hrsg.), Soziale Schichtung und soziale Mobilität (Sonderheft 5 der KZSS), Köln und Opladen 1961, sowie bei Kairat, H., Professions oder "freie Berufe"?, Berlin 1969; oder Die Integrität im Handeln bei Mok, A.L., Alte und neue Professionen, in: KZSS 1969; oder Kollegenorientierung bei Goode, W.J., Community within a Community: The Professions, in: A.S.R. 1957.

Orientierungen "erzeugt"¹. Insbesondere fehlt der für die vorliegenden Überlegungen zentrale Gedanke der unterschiedlichen strategischen Bedeutung unterschiedlicher Berufsinhalte im Rahmen der Verhältnisse von Warenproduktion völlig, wie es auch mitunter fast vergessen zu werden scheint, daß alle Professionsinhaber Geld verdienen müssen: Dabei ist es naheliegend (und wird unten wieder aufgegriffen), daß es sich bei den auf systematisch-theoretischem, tendenziell "esotherischem", schwer zu erwerbendem Wissen beruhenden Berufsinhalten der Professionen gerade um solche handelt, die die Berufsinhaber besonders unkontrollierbar und unersetzbar machen und ihnen also besonders günstige Chancen im Verhältnis zu ihren Abnehmern einräumen; entsprechend spielt auch in nahezu jeder Professionentheorie das Problem der Kontrolle eine hervorragende Rolle.² Diese Kontrollprobleme werden jedoch gewöhnlich wiederum arbeitsinhaltlich begründet (von der besonderen Kontrollbedürftigkeit der jeweiligen Arbeiten her) und gerade nicht in ihrer Einbettung in soziale Interaktions- und Interessenbeziehungen gesehen, wie dies im Rahmen des hier entwickelten Ansatzes, der Kontrollbedürfnisse als ein wesentliches strategisches Moment in der Interessenausensandersetzung zwischen Anbieter und Abnehmer interpretieren muß, geschieht.

-
- 1) So bei Parsons, T., Essays ..., a.a.O.; Barber, B., Some Problems ..., a.a.O.; Huntington, M.J., Sociology of Professions, in: Sociology in the United States of America, 1956.
 - 2) Exemplarisch hierfür sei Rüschemeyer, D., Professions - Historisch und kulturell vergleichende Überlegungen, in: Albrecht, G. u.a. (Hrsg.), Soziologie, R. König zum 65. Geburtstag, Opladen 1973, S. 250, zitiert: Alle Berufe, die in ihrer Tätigkeit kompliziertes Fachwissen anwenden, werfen schwierige Probleme der sozialen Kontrolle auf. Der Laie kann nicht oder nur unscharf zwischen guter und schlechter Arbeit unterscheiden. Das ist umso schwieriger, je größer das - spezifische und allgemeine - Bildungsgefälle zwischen Experten und Laien ist und je weniger sich der Erfolg einer Dienstleistung vorhersagen läßt und so eindeutige Rückschlüsse auf die Qualität der Arbeit erlaubt. Gleichzeitig ist das Interesse an kompetenter und verantwortlicher Arbeit in diesen Berufen besonders groß. Das aus drei Gründen, die auf die verschiedenen Expertenberufe in unterschiedlichem Maße zutreffen. Zunächst stehen für den Abnehmer der Leistung - für den Patienten des Arztes, den Klienten des Anwaltes - wichtige Interessen auf dem Spiel. Zweitens berührt die Tätigkeit dieser Berufe oft zentrale Werte der Gesellschaft - Gesundheit, Ordnung und Gerechtigkeit, verschiedene Wertorientierungen des Erziehungswesens. Der Charakter der Berufsausübung ist darum von Interesse für Personen, Gruppen und Institutionen, die nicht unmittelbar beteiligt sind, die aber ein Interesse am wie immer verstandenen "Gemeinwohl" nehmen. Schließlich ist einigen dieser Berufe das Vertrauen des Klienten in die Integrität des Experten eine Voraussetzung für erfolgreiche Arbeit. ... Soziale Kontrolle der Berufsausübung ist in den Expertenberufen zugleich schwieriger und dringlicher als in den meisten anderen Berufen. Das ist das klassische Problem der Professions."

Einer ähnlichen strategischen Interpretation der Professionalisierung kommt lediglich T. JOHNSON nahe¹, der die Produzent-Konsument-Beziehung in den Mittelpunkt rückt und Professionalisierung als historisch-spezifische Form der Kontrolle der Berufsausübung faßt, die darauf hinausläuft, daß der Produzent selbst Bedürfnisse und Befriedigungsart im Rahmen einer "collegiate control" definiert. Im Gegensatz zu funktionalistischen Ansätzen geht JOHNSON nicht davon aus, daß Profession die gleichsam sachlogisch notwendige Institutionalisierungsform für einen besonderen Typus beruflichen Wissens sei, sondern er setzt an bei der Struktur der Anbieter-Abnehmer-Beziehung, die sich generell als Ergebnis eines Machtkampfes um die bessere Position darstellt bei der Verteilung von gesellschaftlichen Vorteilen, die über den Beruf vermittelt sind. Hier² sind Professionen besonderer Arten von Berufen bzw. der beruflichen Institutionalisierung und ist "Professionalisierung" ein strategisch-politisch zu interpretierender Prozeß, in dessen Verlauf Berufsgruppen versuchen, in den Genuß der Vorteile der Professionen zu gelangen³. Diese Perspektive wird in ihrer praktischen Relevanz deutlich angesichts der verbreiteten "Rezepturen" zur Professionalisierung unterschiedlicher Berufe⁴, die durchaus auch berufsinhaltliche und ausbildungsbezogene Veränderungen, also konstitutionsrelevante Strategien vorschlagen. Diese Wendung hin zur Berufskonstitution bleibt aber ansonsten aus den Bemühungen der Professionalisierungstheorien ausgeschlossen; Berufe und deren Schneidung werden, wie auch sonst üblich, als selbstverständlich vorausgesetzt.

Im folgenden wird die breite Professionenliteratur teilweise strategisch uminterpretiert in den hier entwickelten Bezugsrahmen eingebaut und in den Teilen übernommen, in denen sich ihre Aussagen berufsstrategisch und berufskonstitutiv wenden und interpretieren lassen. "Professionalisierung" ließe sich im Licht der hier entwickelten Theorie somit fassen als Prozeß der Entwicklung des institutionalisierten Ausbaus möglichst günstiger marktstrategischer Positionen einzelner Berufe (wozu neben entsprechenden Berufsschnitten auch zahlreiche weitere strategische Instrumente, wie Verbände, Ethiken etc., gehören). Professionalisierung wäre zu interpretieren als strukturell unter Warenproduktionsbedingungen angelegte Interessenrichtung der Anbieter von Arbeit allgemein; die klassischen Professionen wären hierbei als Berufe anzusehen, denen dieser Ausbau ihrer strategischen Position besonders

- 1) Johnson, T., Professions and Power, London 1972.
- 2) Wie auch bei Hartmann, A., Arbeit, Beruf, Profession, a.a.O.; Millerson, G., Dilemmas of Professionalism, in: New Society, 1964; Moore, W.E., The Professions: Roles and Rules, New York 1964; Carr-Saunders, A.M. und Wilson, P.A., a.a.O.; Barber, B., a.a.O., etc.
- 3) Einen ähnlichen Ansatz vertritt auch Hughes, E.C., Men at their Work, Glencoe 1958.
- 4) Z.B. der Lehrer bei Purvis, J., School Teaching as Professional Career, in: B.J.S., 1964, und Reinhardt, S., Zum Professionalisierungsprozeß des Lehrers, Frankfurt am Main 1972, oder der Drogisten bei Schütte, G., Der Beruf des Drogisten, in: Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), Soziologische Probleme mittelständischer Berufe, Köln 1962.

gut und vollständig gelungen ist, und zwar nicht zuletzt deshalb, weil ihre Inhaber typischerweise den oberen Schichten der Gesellschaft angehören und über entsprechende Macht- und Kontrollmittel verfügen.¹

4. Strategische Möglichkeiten der Abnehmer

Es sei zunächst die Seite des Abnehmers² untersucht. Aus dem bisher Gesagten läßt sich folgern, daß für ihn solche Arbeitsangebote am ungünstigsten sind, die ihn vom Spezialisten abhängig machen und ihn also seinen Vorteil am wenigsten wahrnehmen lassen,

- a) die er dringend benötigt, für die er also weder Wahl- noch Verzichtsmöglichkeiten hat, und die sich gleichzeitig seiner inhaltlichen Kontrolle entziehen;
- b) für die keine gleichartigen Arbeitsangebote vorhanden sind, unter denen er wählen kann, also keine Alternative zur Verfügung steht;
- c) denen gegenüber er nur ein Abnehmer unter vielen ist, so daß er in Konkurrenz um die benötigte fremde Arbeitsleistung eintreten muß;
- d) bei denen er keinerlei sonstige Macht- und Kontrollmittel zu seinen Gunsten einschalten kann.

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, wird sich der Abnehmer die Bedingungen des Tausches weitgehend vom Arbeitskraftanbieter oktroyieren lassen müssen, d.h., dieser bestimmt die Konditionen

-
- 1) Vgl. hierzu neben der bereits angeführten Literatur auch Cotgrove, S. und Box, S., *Science, Industry and Society*, London 1970, und Toren, N., *Semi-Professionalism and Social Work*, in: Etzioni, A., *The Semi-Professions and their Organization*, New York 1969, sowie Reiss, A., *Occupational Mobility of Professional Worker*, in: A.R.S., 1955.
 - 2) Auch hier gilt das S. 129 in Fußnote 1 Gesagte. Die folgenden strategischen Interessen der Abnehmer ergeben sich als Ausdifferenzierung der allgemeinen Interessenbestimmungen oben, S. 76 ff.

des Tausches und hat die Chance, Preis und Arbeitsausführung weitgehend autonom festzulegen. Die geschilderte Situation ist daher zugleich diejenige, die dem Anbieter der speziellen Arbeitskraft die größtmögliche Unabhängigkeit beschert und also insofern für ihn den idealen Zustand anbieterfreundlicher Berufskonstitution repräsentiert. Sie stellt ein Extrem dar, von dem der Abnehmer sich fernzuhalten bemüht sein muß. Entsprechend lassen sich vier Vermeidungsstrategien identifizieren¹, deren Ansatzpunkte, Realisationschancen und Erfolgsaussichten entscheidend von der Art der Schneidung des jeweiligen Berufs abhängen, in dem benötigte Arbeitskraft dem Abnehmer angeboten wird. Hieraus wiederum lassen sich, wie gesagt, Rückschlüsse ziehen auf die Interessen und mutmaßlichen Strategien der Abnehmer in bezug auf die Konstitution dieser Berufe selbst.

a. Autarkiestrategien

Der Abnehmer wird sich zunächst bemühen müssen und seine strategischen Interventionen zur Berufskonstitution darauf abstellen, den Bereich der unverzichtbaren Arbeitsleistungen möglichst klein zu halten bzw. sich von ihnen unabhängig zu machen.

Dazu stehen mehrere Wege offen: Der Abnehmer kann versuchen, solche Tätigkeiten selbst zu übernehmen, sich also "autark" zu machen. Dabei entstehen Tätigkeitsgebiete, die jeder Abnehmer von Arbeitskraft bzw. -leistung selbst bewältigt, die also in seinem Interesse möglichst nicht Gegenstand von Berufen werden dürfen und auch - im Falle eines Erfolgs der Abnehmer - gesamtgesellschaftlich nicht arbeitsteilig ausdifferenziert sind, sondern von jedem selbst ausgeübt werden können. Betrachtet man zunächst die Abnehmer von Arbeitsleistung, also nicht die Unter-

1) Diese vier Strategietypen ergeben sich hier als analytische Größen; ihre konkrete Anwendung im folgenden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

nehmer-Abnehmer, sondern die unmittelbaren Konsumenten, dann gehören hierzu insbesondere alle Tätigkeiten der unmittelbaren persönlichen Versorgung - Speisenzubereitung, Hygiene, alltägliche Reinigungs- und Reparaturarbeiten, auch bestimmte Lern- und Erfahrungsverarbeitungsprozesse u.ä. In all diesen Bereichen können diese Abnehmer sich im Prinzip selbst versorgen - wohl das härteste "Argument" gegen den "Monopolisierungsanspruch" der Experten.

Diese Autarkiestrategie (die im Grunde auf "Entberuflichung" abzielt) läßt sich nicht nur dort beobachten, wo die Verberuflichung eines Bereichs vermieden werden muß, sondern auch dort, wo bereits bestehende Verberuflichung zunehmend mit negativen Folgen ("Kosten") für die Abnehmer verbunden ist. Paradebeispiel hierfür ist die "Do-it-yourself"-Bewegung, die - betrachtet man die Umsatzzahlen für Heimwerk-Gerät - einen empfindlichen Einbruch in die Domäne traditioneller Handwerksberufe darstellt und wohl als direkte Antwort der Konsumenten-Abnehmer auf steigende Preise und wachsende Unzuverlässigkeit dieser Dienstleistungen bei gleichzeitig zunehmendem Reparaturbedarf der Privathaushalte durch vermehrte Mechanisierung zu verstehen ist.¹

Ähnliche, der sonst gesellschaftlich vorherrschenden Tendenz zur immer weiteren Spezialisierung und "Expertisierung des Alltags" entgegengesetzte "Entberuflichungsstrategien" finden sich überall dort, wo die berufliche Instrumentalisierung der jeweiligen Gebrauchswerte entweder für die Abnehmer unerträgliche Formen angenommen hat oder die ehemaligen Anbieter ganze Tätigkeitsbereiche als "nicht (mehr) lohnend" freigeben, in die dann außerberufliche Selbstversorgungsversuche der Abnehmer nachstoßen müssen. Ein Beispiel für den ersten Fall ist die Entstehung privater "Märkte", etwa für gebrauchte Autos, durch

1) Vgl. hierzu Scheuch, E.K. Soziologie der Freizeit, in: König, R. (Hrsg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 2, Stuttgart 1969, S. 789 f.

die die Risiken, von professionellen Autohändlern betrogen zu werden, umgangen werden können; der zweite Fall ist z.B. dort gegeben, wo private Initiativgruppen Kinderspielplätze herrichten oder wo nicht-kommerzielle, nicht-institutionalisierte private "Beratungsdienste" z.B. in alltäglichen Rechts- und Steuerfragen entstehen.¹

Wo Autarkiestrategien einigermaßen erfolgreich sind, verändert sich die Bedeutung der Berufe in diesen Bereichen (sofern es diese überhaupt noch gibt). Wo sich Berufe nur in scharfer Konkurrenz zur autarken Problembearbeitung halten können, werden die beruflichen Dienstleistungen entweder zum prinzipiell vermeidbaren "Luxusangebot" (wie z.B. das professionelle Kochen, Körperpflegen, Putzen etc.), das immer nur ergriffen wird, wenn es aus irgendwelchen Gründen für den Abnehmer im Vergleich zum Selbermachen günstiger erscheint, oder die beruflichen Dienste werden aus der alltäglichen Problembearbeitung völlig verdrängt und auf Spezialaufgaben in diesen Tätigkeitsbereichen beschränkt (Steuerberater braucht man nur für besonders knifflige Fälle, was deren Professionalisierungsstrategien durchaus entgegenkommt).

Die Bemühungen um Autarkie der Abnehmer sind aus zwei Gründen prinzipiell beschränkt:

Einmal selbstverständlich deshalb, weil ihnen bestimmte notwendige Spezialfähigkeiten fehlen und gewöhnlich keine Gelegenheit gegeben ist, solche kurzfristig und ohne großen Aufwand zu erlernen. Dies letztere hängt u.a. zweifellos mit einer unten zu besprechenden Berufsstrategie zusammen, solchen oft durchaus möglichen punktuellen Fähigkeitserwerb in komplexe und langwierige Ausbildungsgänge einzubauen und darin vor kurzfristigem Zugriff durch Laien abzuschirmen: wie z.B. einfachere elektrische Reparaturen durchzuführen sind, kann man im Grunde zweifellos

1) Zu Entstehungsvoraussetzungen, Funktion und politischen Problemen solcher Formen kollektiver Selbsthilfe vgl. u.a. Offe, C., Strukturprobleme des kapitalistischen Staates, Frankfurt am Main 1972, S. 161 ff.

auch ohne eine komplette Elektrikerlehre lernen - wofür es aber gewöhnlich an institutionellen Möglichkeiten fehlt.¹ Lebendig bewiesen wird diese These auch durch solche Einrichtungen wie die gewerkschaftliche Betriebsräteschulung, in denen wesentliche, auch praktisch benötigte juristische und wirtschaftliche Kenntnisse ohne den sonstigen Aufwand der diesbezüglichen systematischen Ausbildungen vermittelt werden.²

Zum anderen sind die Autarkiestrategien aber auch aus einem ökonomischen Grund begrenzt: Sie sind subjektiv für die Abnehmer nämlich nur solange sinnvoll, wie der zeitliche und materielle Aufwand, den die Selbstversorgung in einem Bereich erfordert, die "Kosten" für deren Bearbeitung durch fremde Berufstätige nicht übersteigt: Wer etwa ein einmaliges juristisches Problem zu lösen hat, wird mit dem teuersten Anwalt vermutlich noch billiger fahren, als wenn er sich selber erst langwierig juristisch zu bilden versucht. Hierbei handelt es sich also um Relationen, in die der eigene sozio-ökonomische und berufliche Status des Abnehmers selbst entscheidend miteingeht: Die Wohnung im do-it-yourself-Verfahren zu streichen, ist selbstverständlich nur für den günstiger, der nicht selbst in der gleichen Zeit erheblich besser bezahlte Arbeiten beruflich verrichten kann bzw. dadurch Zeit verliert, die er eigentlich für anderes, ihm wesentlicheres aufbringen könnte.³

-
- 1) Hier liegt zweifellos eine mögliche Funktion von Volkshochschulen u.ä.
 - 2) Woraus selbstverständlich nicht folgt, daß diese systematischen Ausbildungen dadurch vollkommen überflüssig würden; der Schwerpunkt ihrer Bedeutung verlagert sich jedoch auf den Überblick, die Systematik und die Intensität der Beschäftigung mit einem Fachgebiet, weg von den inhaltlichen Einzelkenntnissen und -fähigkeiten.
 - 3) Diese Überlegung ließe sich vermutlich empirisch überprüfen anhand einer schichtspezifischen Aufschlüsselung der "Heimwerker"-Tätigkeiten. Bekannt ist, daß unter Arbeitern das "do-it-yourself" nichts Neues, sondern seit eh und je verbreitet ist (wenn auch nicht als vernünftiger Zeitvertreib); vgl. z.B. Wald, R., Industriearbeiter privat, Stuttgart 1966, oder auch einige Hinweise bei Andreae, G.A., Ökonomie der Freizeit, Hamburg 1970.

Auch dem Unternehmer-Anbieter, dessen Abhängigkeit vom Anbieter sich letztlich nicht dadurch reduzieren läßt, daß er die Arbeiten selbst übernimmt (historisch geht die Entwicklung gerade in die entgegengesetzte Richtung), stehen eine Reihe wichtiger, z.T. auch auf Konsumenten-Abnehmer übertragbare Ersatz- und Hilfsstrategien offen: Er kann u.a. versuchen, den Kreis der dringend benötigten, unverzichtbaren Tätigkeiten so klein wie möglich zu halten (was z.B. durch ihre Zerlegung in relativ kleine, für sich unwichtige und ersetzbare Tätigkeiten möglich ist) und sie zugleich bei möglichst wenigen Personen zu konzentrieren, die er mit Hilfe anderer Strategien kontrollieren kann (was dann zu wenigen Lizenzen mit relativ breitem Inhalt an wichtigen, dringend benötigten Tätigkeiten führt, d.h. zu einer relativ kleinen Zahl von "Elitepositionen"). Ferner wird er versuchen, aus diesen Arbeitsleistungen genau jene Elemente herauszubrechen, die die Unabhängigkeit und Entscheidungsfreiheit des Anbieters garantieren, etwa dadurch, daß diese Arbeitsleistungen in Informations- und Kooperationskontexte gestellt werden, über die der Anbieter nicht von sich aus verfügt (Beschränkung eines Spezialgebiets, fehlender Überblick über das Ganze), und dadurch, daß der Abnehmer sich Anweisungs- und Kontrollbefugnisse sichert, also Herrschaftsfunktionen monopolisiert.¹

Es wird deutlich, wie das im Rahmen dieser Abnehmerstrategie sich herausbildende Strukturbild der Arbeitsteilung übereinstimmt mit der innerbetrieblichen Arbeitsteilung in modernen Industrieunternehmen, die sich also durchaus auch als strategischer Ausdruck der Kontroll- und Leitungsinteressen der Unternehmer interpretieren läßt. Diese werden durch wachsende "fach-

1) Eine sehr wesentliche Rolle dürfte dabei spielen, inwieweit ein Arbeitsausschnitt überhaupt bestimmbar, inwieweit Arbeitsaufgabe und -ausführung unbestimmt bleiben müssen. Bei unbestimmbaren Arbeitskontexten (die der Abnehmer möglichst klein zu halten versuchen dürfte), zu denen insbesondere alle "geistigen" Arbeiten gehören, sind andere als direkte Kontrollen - z.B. solche des "Berufsethos" - zu erwarten, die dem Anbieter andere Handlungschancen etc. eröffnen und somit ein anderes soziales Strukturbild seines arbeitsteiligen Status implizieren. Vgl. z.B. Mack, R.W., Occupational Determinateness: A Problem and Hypothesis in Role Theory, in: Social Forces, 1956.

liche Kompetenz" der unterschiedlichen Expertengruppen bzw. durch die mit der fachlichen Autonomie verbundene Tendenz zur Verselbständigung der Einzelberufe in Frage gestellt.¹ Dem entsprechend entstehen spezielle Integrations-, Organisations- und Aufsichtstätigkeiten bzw. auch entsprechende Berufe mit einschlägigen Spezialfähigkeiten, die aus den Tätigkeitsbereichen der übrigen Berufe weitgehend ausgegliedert und diesen hierarchisch übergeordnet werden. Hinzu kommt die Tendenz, zunächst noch komplexe, relativ autonome Berufe (z.B. die akademischen) mehr und mehr zu zerlegen und alle "einfachen" Bestandteile auszusondern. Die fachliche Kontrolle scheint insbesondere durch das "Laufbahnprinzip", das die meisten Berufe in verschiedene hierarchische Stufen gliedert, gewährleistet zu werden. Dieses bietet überdies Motivationsvorteile, wobei es umso ausgeprägter zu sein scheint, je weniger eine Tätigkeit von außen (z.B. durch den Maschinenrhythmus) oder anhand ihrer unmittelbaren Ergebnisse kontrollierbar ist.²

Es entstehen die typischen Kombinationen und Abgrenzungen industrieller Ausbildungen und Berufe, die durch relativ enge Spezialisierung auf der Basis in sich unvollkommener Funktions- und/oder Branchenbereiche, durch "Gleichrangigkeit" der Ausbildungsniveaus der einzelnen Facharbeiterberufe und durch Aussonderung und Konzentration aller komplizierteren, insbesondere aller theoretischen Fähigkeiten und Tätigkeiten bei hierarchisch abgestuften, nach "oben" in den Besetzungszahlen rapide abnehmenden Berufen

1) "Hierarchie als Organisationsform der Herrschaft des Kapitals prägt den Arbeitsprozeß in allen seinen Bezügen. Sie bleibt trotz aller Rationalisierungsmanöver eine Notwendigkeit ... (es muß gewährleistet sein, daß) während des Produktionsprozesses die Arbeit ständig beaufsichtigt wird, damit ... die Angestellten nicht faul in ihren Büros herumsitzen, um die Zirkulationskosten niedrig zu halten; damit die Vertreter möglichst viele Besuche machen, um die Realisierungsaussichten der produzierten Werte zu verbessern; damit die Lehrlinge schnell lernen, um möglichst früh als produktive Arbeiter eingesetzt werden zu können; damit die Sekretärinnen möglichst gut angezogen sind, um angemessen die Firma zu repräsentieren, etc." (Altwater, E., Klassenverhältnisse im Spätkapitalismus, in: Kapitalismus in den 70er Jahren, Frankfurt am Main 1971, S. 47.

2) Dies gilt für fast alle kaufmännischen und höheren Angestelltenberufe; zum Problem eingeschränkter Wahrnehmbarkeit individueller Leistungen besonders bei solchen Berufen, die nicht dem Arbeitstyp des "Herstellens" entsprechen, sondern auf "Vermeidungshandlungen" beruhen, vgl. Offe, C., Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt am Main 1970.

mit längerer Ausbildung, gekennzeichnet sind.¹ Wesentlich ist hierbei die Frage, inwieweit der Unternehmer-Abnehmer Leitungs- und Entscheidungsfunktionen aus den anderen Lizenzen entfernen und für sich reservieren kann. Damit entsteht, wie gezeigt, "vertikale Arbeitsteilung".

b. Substitutionsstrategien

Autarkiestrategien sind selbstverständlich nur begrenzt möglich, weil sie letztlich - in der Konsequenz - an der prinzipiellen Abhängigkeit der Abnehmer von fremdem Sonderwissen scheitern. Diese Abhängigkeit des Abnehmers bleibt für ihn problematisch und ist nie vollständig aufzuheben. Deshalb wird der Abnehmer versuchen, diese Grenze seiner eigenen Kontrollgewalt durch andere Strategien zu kompensieren, seine Unabhängigkeit von fremdem Sonderwissen auf andere Weise zu sichern:

Er wird dafür zu sorgen suchen, daß das Spezialwissen des Anbieters durch gleichartige Angebote ersetzt werden kann, indem mehrere Anbieter ähnliche, sich inhaltlich weitgehend überlappende Berufe ausüben, so daß er unter ihnen auswählen kann. Im Interesse des Abnehmers muß es liegen, die Konkurrenz unter den Anbietern zu fördern und zu vermeiden, auf ein oder einige wenige, die ein für ihn wichtiges Arbeitsangebot monopolisieren, ausschließlich angewiesen zu sein.

Dies gelingt zweifellos dann am ehesten, wenn Berufe so geschnitten sind, daß sie von möglichst vielen Personen ergriffen und ausgeübt werden können. "Elitäre" Berufsschnitte, die von

1) "Von vornherein spalten sich die geistigen Komponenten des Produktionsprozesses ab; betriebliche Leitung, Koordination, Kommunikation, Planung, Aufgaben technologischer Konstruktion, Vorbereitung und Kontrolle sowie alle Vermittlungskontakte der gesellschaftlichen Warenzirkulation werden nicht mehr vom unmittelbaren Produzenten geleistet, sondern zur Funktion einer spezifischen, hierarchisch gestuften technischen bzw. kommerziellen 'Intelligenz'." (Mauke, a.a.O., S. 37) Vgl. zu diesem Problembereich auch die Aufsätze von Neef, W. und Morsch, R., sowie von Gorz, A. in: Vahrenkamp, R. (Hrsg.), a.a.O.

vornherein nur einem kleinen Kreis möglicher Bewerber offenstehen, sind zu vermeiden (ein Problem, das sich angesichts der erwähnten schichtspezifischen Ausbildungseinschränkungen etc. auf der Seite der Berufstätigen verschärft). Das Interesse an einer solchen Schneidung dürfte eine Trennung zwischen vielen allgemein zugänglichen "Allerweltsberufen" und relativ wenigen Spezialberufen begünstigen, in denen diejenigen Fähigkeiten konzentriert sind, die lange und komplizierte Ausbildungen voraussetzen. Dadurch läßt sich der Kreis nicht oder zumindest nur sehr eingeschränkt substituierbarer Berufe zumindest eng begrenzen (die man dann mittels anderer Strategien zu kontrollieren suchen muß). Schließlich käme es im Sinne der hier angesprochenen Abnehmerinteressen darauf an, daß zentrale, schwierige und komplizierte Einzelfähigkeiten als Elemente auch noch in anderen Berufen enthalten, wenn dort auch anders kombiniert sind, so daß Berufswechsel der Arbeitenden zwischen bestimmten Berufen ohne besonderen Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist dann wohl das jeweilige gesamte Fähigkeitsmuster, aber nicht der wichtige Fähigkeitsausschnitt das Monopol einer Berufsgruppe, sondern dieser kann von vielen verschiedenen Berufsgruppen erwartet und eingesetzt werden.¹

In dem Maße, in dem die Anbieter als Personen in bezug auf ihr Leistungsangebot austauschbar und ersetzbar werden, kann der Abnehmer seine Position ihnen gegenüber stärken. Er wird also ein Interesse daran haben, daß die Lizenzen der Anbieter standardisiert und damit übertragbar und "unpersönlich" werden. Damit wird er von persönlichen, einmaligen und nicht reproduzierbaren Leistungen eines bestimmten Anbieters unabhängig. Diese "Institutionalisierung" und "Rationalisierung" der Arbeitsteilung hat für den Abnehmer zugleich den Vorteil erhöhter Transparenz, wes-

1) Zur empirischen Erforschung dieser realen, bei den heutigen Berufen bereits in relativ großer Zahl gegebenen Substitutionsmöglichkeiten vgl. Hofbauer, H. und König, P., Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der BRD, in: MittAB 1963, sowie Ders., Kraft, H. und Thiem, H., Über Ausbildungskombinationen und Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen, Teil I, in: MittAB 1970.

halb er sie auch besser kontrollieren kann. Schließlich garantiert sie darüberhinaus gleichmäßige und gleichwertige Angebote.

Dieses Interesse an einer Berufsschneidung, die maximale Substituierbarkeit der jeweiligen Berufsgruppe erlaubt und möglichst standardisiert und überindividuell festgelegt werden kann, ist beiden Abnehmertypen - den Kunden- ebenso wie den den Unternehmer-Abnehmer - gemeinsam; reale Chancen für darauf bezogene aktive Eingriffe und Konstitutionsstrategien stehen aber letztlich nur den Unternehmer-Abnehmern offen, und zwar hinsichtlich des Arbeitseinsatzes auf Grund ihrer betrieblichen Entscheidungs- und Verfügungsgewalt, hinsichtlich überbetrieblicher Prozesse der Berufskonstitution auf Grund organisierter Verbandsmacht.

Die erwünschte Standardisierung wird hier in dem Maße erreicht, in dem es gelingt, die verlangten Arbeitsaufgaben exakt zu definieren und Einfluß auf die Ausbildung der Anbieter bzw. auf den Zugang zu den entsprechenden Lizenzen zu gewinnen. Insgesamt kann dies durch die Trennung zwischen der Person des Arbeitenden und ihrem Angebot an Arbeitsleistungen - ihrer Arbeitskraft - versucht werden, wobei die Personen gegenüber dem fixierten und kontrollierten Angebot (das den Abnehmer allein interessiert) ersetzbar werden. Das Arbeitsangebot der Arbeitenden wird hier mehr und mehr nicht von ihnen selbst strukturiert und abgegrenzt, sondern von den formenden Interessen des Abnehmers, und tritt ihnen als fremdbestimmter, vorgegebener, bereits konstruierter und persönlich-biographisch kaum beeinflubarer Komplex gegenüber.

Formalisierung des beruflichen Fähigkeitsangebots ist somit eine mögliche Substitutionsstrategie. Eine weitere besteht darin, Berufe derart "polyvalent" zu gestalten, ihnen also so viele unterschiedliche Einsatzsituationen als Möglichkeit zu eröffnen, daß dadurch zwischen den Berufen breite Überlappungszonen entstehen und das Monopol eines Berufs in keinem bestimmten Tätigkeitsbe-

reich, sondern nur noch in der charakteristischen Kombination solcher Bereiche liegt. Damit ist die Berufsgruppe in bezug auf jede einzelne Einsatzzone ersetzbar und gegen eine andere austauschbar, die in diesem Gebiet Gleiches kann, aber vielleicht weniger "professionalisiert" ist. Hier zeigt sich zugleich, daß die klare Trennung und Abgrenzung zwischen den Berufen nicht im Abnehmerinteresse liegen kann.¹

Bei Unternehmer-Abnehmern, also den Käufern der Arbeitskraft als Ware, zeigt sich dies unmittelbar ökonomisch: Je schärfer die Spezialisierung zwischen den Arbeitenden ausgeprägt, desto mehr Personen werden für die Bewältigung eines bestimmten Arbeitskomplexes benötigt - ein Aufwand, der sich freilich nur lohnt, wenn dieser Arbeitskomplex quantitativ so weit ausgedehnt wird, wie die spezialisierten Arbeitskräfte dies irgend zulassen. Die Ausweitung und Steigerung der Produktion wird hier eine Frage der ökonomischen Nutzung bereits vorhandener und gekaufter Kapazitäten, oder umgekehrt: schroffe Spezialisierungen können vom Abnehmer her gesehen nur zugelassen werden, wenn er in der Lage ist, die damit verbundene potentielle quantitative Kapazitätssteigerung der Spezialisten zu nutzen. Hier wird sichtbar, wie im Bereich der kapitalistischen Industrie die Einsätze hochqualifizierter Spezialisten ständig Bemühungen um Arbeitsintensivierung herausfordern, die dafür sorgen, daß deren Produktivität möglichst steigt. Hierzu gehören insbesondere Maß-

-
- 1) "Die neue Konzeption des Berufs muß sich lösen von der Dominanz spezifischer fachlicher Kenntnisse. Sie ist am ehesten zu beschreiben als ein Komplex von Tätigkeiten mit einem sehr weitgehenden theoretischen Grundbezug. Auf die Situation der BRD angewandt, bedeutet dies zumindest die Zusammenfassung einer Reihe traditioneller, verwandter Berufe und ihre Integration auf der Basis abstrakter Gemeinsamkeiten. Die Ausbildung für diese Tätigkeitskomplexe darf ihr Schwergewicht nicht primär in der Vermittlung spezifischer Kenntnisse und Praktiken, sondern in der Theoretisierung des Unterrichts, der Förderung analytisch-abstrakten Denkens, der Vermittlung extrafunktionaler Fertigkeiten finden. In pointierter Formulierung: In der Berufswelt von morgen zählt nicht die Summe des Gelernten, sondern die Fähigkeit zu lernen. Derart qualifiziert sollte der Berufstätige in der Lage sein, innerhalb eines weitgesteckten technologischen Teilbereichs in relativ kurzer Zeit erforderliche Spezialkenntnisse fallweise hinzuzulernen." (Fröhlich, D., a.a.O. S. 218)

nahmen innerbetrieblicher Arbeitszerlegung und Zeitkontrollsysteme, die tendenziell gewisse innerbetriebliche "Privilegien" - Autonomie, Autorität, Anweisungsbefugnisse, höheres Gehalt - komplizierter Berufe abbauen, gewöhnlich den Übergangsschritt darstellen zur Senkung des erforderlichen Qualifikationsniveaus und damit die bisherigen Ausbildungen entwerten.¹

Neben einer Vereinfachung und damit "Entmonopolisierung" der Berufe durch ihre schier endlose, weitergetriebene "Zellteilung" ist auch ein solches "Schneidungsmuster" für Substitutionsstrategien sehr günstig, nach dem zwei überaus ähnliche Berufe auf zwei verschiedenen Ebenen der Ausbildungshierarchie konstituiert werden (z.B. Dipl.Ing./grad. Ing., Dipl. Kaufleute/grad. Kaufleute)². Diese Schneidung eignet sich besonders zur Kontrolle desjenigen der beiden Berufe, der über ein höheres Ausbildungsniveau verfügt, indem die Forderungen seiner Inhaber nun dadurch begrenzt werden können, daß sie ständig mit der Drohung leben, im Falle erfolgreicher Interessendurchsetzung durch verstärkten Einsatz des (billigeren) Konkurrenzberufes ersetzt zu werden.³ Umgekehrt bringt diese Konstruktion die Gefahr einer Professionalisierung der geringer ausgebildeten Berufsgruppe, die zur Angleichung an die höhere und schließlich dazu tendiert, in dieser aufzugehen, was nun umgekehrt die Abnehmer zur Konstruktion entsprechender Differenzierung - etwa durch den Mythos vom "Praktiker" - veranlaßt, die der (in anderer Hinsicht problematischen, s.u.) Strategie, auf gleicher hierarchischer Stufe solche Unterscheidungen tendenziell einzuebnen, zuwiderläuft.

1) Vgl. hierzu Altwater, E., a.a.O., S. 43, sowie Fröhlich, D., a.a.O., S. 218.

2) Vgl. Lutz, B. und Kammerer, G., Das Ende des graduerten Ingenieurs? Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion, Frankfurt am Main 1975.

3) Eine analoge Erscheinung besteht bei den qualifizierten Facharbeiter- bzw. angelernten Berufen darin, daß diese ihre Arbeitsplätze bei hohen durchgesetzten Lohnkosten u.ä. durch Automation verlieren.

c. Monopolisierungsstrategien

Wie dem Abnehmer die Konkurrenz unter den Anbietern nützt, so muß er darauf achten, Konkurrenz mit den anderen Abnehmern möglichst zu vermeiden; d.h., seine Lage ist dann am günstigsten, wenn er die Abnahme bestimmter Arbeitsangebote möglichst monopolisieren kann.

Es dürfte sich von selbst verstehen, daß diese Möglichkeit direkter Monopolisierung überhaupt nur solchen Abnehmern offensteht, die relativ dauerhaft viele Arbeitskräfte gleichen Fähigkeitszuschnitts benötigen bzw. abnehmen können, also gerade nicht privaten sporadischen Marktkunden, die als Individuen somit der Macht der Experten erheblich wehrloser gegenüberstehen; diese Monopolisierungsstrategien kommen nur für (private oder staatliche) Unternehmer-Abnehmer in Frage.¹ Abnehmermonopole bedeuten, daß alle Anbieter eines beruflichen Arbeitsvermögens sich nach dem gleichen möglichen Dienstherrn richten müssen, von dem abgelehnt zu werden praktisch einem "Berufsverbot" gleichkommt. Diese bedeutende Machtstellung kann ein Abnehmer einmal durch Kontrolle oder Ausschaltung anderer Abnehmer erzielen (was auf die Bedeutung der Interessengegensätze unter den Abnehmern selbst verweist) oder durch Absprachen mit ihnen. Übliche Mittel sind hier die Verbandsbildung oder Ausbau

1) Vgl. hierzu den Begriff der "Patronage" als Kontrolltyp bei Johnson, T.J., a.a.O., S. 60 ff.: Johnson führt aus, daß die Institutionalisierung beruflicher Kontrolle auf Grund von Abnehmermacht hauptsächlich dort entsteht, wo die wirksame Nachfrage von einer kleinen, machtvollen und einheitlichen Klientel ausgeht, z.B. für bestimmte Dienste in einer aristokratischen Gesellschaft. Es treten im wesentlichen zwei Formen auf, die oligarchische und die körperschaftliche Patronage, wobei bei letzterer die Nachfrage von bürokratischen Organisationen mit Quasi-Monopol ausgeht. Als Beispiel kann die Entwicklung der Buchhalter, Buchprüfer angesehen werden. Die Rekrutierung erfolgt beim Patronagetyp auf Grund von sponsorship, d.h., gleiche Wertvorstellungen und gleicher Status sind vorrangig, technische Kompetenz ist ein eher nachgeordnetes Merkmal. Es entsteht der Typ des "bestallten Fachmannes". Die Erwartungen der Arbeitsorganisation werden wichtiger als die beruflich definierten Normen. Es gibt keine stetige und endgültige Karriere für alle, sondern ein individuelles Bestreben nach Beförderung. Im Gegensatz zur homogenen Gemeinde bei Kollegialkontrolle (Professionen!) kommt es hier zu hierarchischen Formen der beruflichen Praxis und Organisation.

einer beherrschenden Stellung eines Abnehmers innerhalb einer bestimmten Branche bzw. innerhalb eines bestimmten Arbeitsmarkts, z.B. innerhalb des "Teilarbeitsmarkts" der Physiker ("Marktführer" bestimmen oft nicht nur die entsprechenden Warenpreise, sondern oft auch die Richtwerte für die Arbeitsbedingungen und Preise von Arbeitskraft einer bestimmten Art, an denen sich die - schwächere - Konkurrenz orientieren muß).¹ Letzteres hat sich deutlich in den letzten Jahren für viele Elektrikerberufe oder für die pharmazeutischen Berufe in der Industrie herausgebildet.

Hier wird deutlich, wie auch die Chancen für solche Strategien der Abnehmer wesentlich von der Art der Schneidung der betreffenden Berufe abhängen. Das Beispiel etwa zeigt, wie eine an der Branchenstruktur bzw. an der Struktur marktfähiger Fertigprodukte orientierte Berufsschneidung heute in den Sog der wirtschaftlichen Konzentration führt und selbst die Inhaber ehemals relativ privilegierter Spezialberufe plötzlich von der Arbeitsmarktmacht weniger Großabnehmer abhängig macht, die dann nicht nur eine relativ starke Position bei der Gehaltsfestsetzung haben (eine Chance, die gewöhnlich wegen innerbetrieblicher Hierarchisierungsinteressen eher zögernd wahrgenommen wird), sondern - wichtiger noch - sowohl in die quantitative Berufsentwicklung als auch in die Ausgestaltung der Ausbildungen eingreifen und sie nach ihren Zwecken und Interessen steuern können.²

Der Abnehmer kann neben dieser "echten" auch eine eher "unechte" Monopolisierung dadurch zu erreichen versuchen, daß er zwar faktisch nicht der einzige Abnehmer eines bestimmten Berufs ist,

-
- 1) Vgl. hierzu etwa als Beispiel Hinweise bei Hortleder, G., Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs, Frankfurt am Main 1970; zur theoretisch-begrifflichen Klärung des Phänomens der "Teilarbeitsmärkte" vgl. Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, Frankfurt am Main 1975.
 - 2) Vgl. hierzu Huffs Schmidt, J., Die Politik des Kapitals, Frankfurt am Main 1970, sowie Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der BRD, 1. Band, 7 Berichte, Kurzfassung der Ergebnisse, Frankfurt am Main 1970.

aber sich durch Entwicklung und Propagierung besonderer Vorzüge und durch die Konstruktion spezifischer "künstlicher" Differenzen deutlich von den anderen abzuheben sucht. Bekannt und beliebt ist hier die Erfindung und Verbreitung von arbeitsplatzbezogenen Fantasietiteln und -bezeichnungen, die dann oft als prestigeträchtiger Ersatz der eigentlichen Berufsbezeichnung lanciert (und von den Arbeitenden oft gern akzeptiert) werden, etwa, wenn Vertreter zu "Kundenberatern" werden etc. Häufig sind auch besondere Betriebsmythen ("Kruppianer"), auch Hinweise auf besondere Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen oder auf die Besonderheit und Unverwechselbarkeit des jeweils hergestellten Produkts - etwa bestimmte sportliche Automobile -, das eben nur bei diesem einen Abnehmer zum "Beruf" werden kann.¹

Diese Strategie einer "einzelabnehmerbezogenen Berufsschneidung" kommt überdies bestimmten Identifikationswünschen der Arbeitenden selbst in bestimmten Massenberufen entgegen, was darauf verweist, daß sie wohl erfolgreich insbesondere bei solchen Arbeitskräfteangeboten eingesetzt wird, die einerseits gesucht, andererseits aber relativ breit und unspezifisch einsetzbar sind. Diese strategische Variante führt für die Anbieter gewöhnlich zu bestimmten zusätzlichen Gegenleistungen der Abnehmer (materielle, soziale, ideologische), aus denen die umworbenen Anbietergruppen u.U. Vorteile ziehen und die sich in deren "Status" niederschlagen können.

Schließlich - und am wichtigsten - kann der Abnehmer seinen Bedarf an Arbeitsleistungen so definieren, daß er darin der alleinige Abnehmer wird. Dies ist besonders auffallend bei Soldaten, Polizisten, Diplomaten und auch Lehrern etc. gegeben, deren einziger Abnehmer jeweils der Staat ist. Dies ist aber auch überall dort der Fall, wo Großbetriebe z.B. durch eigene betriebsspezi-

1) Vgl. hierzu ausführlicher Becker, H.S. und Carper, J.W., The Development of an Identification within an Occupation, in: A.J.S. 1956.

fische Ausbildungen Spezialisierungen vermitteln, die als solche nicht oder nur mit Verlusten in andere Betriebe transferierbar sind.

Im Falle des Staates basiert die Monopolisierung darauf, daß hier Funktionsbereiche, für die der Staat ein (rechtlich-faktisches oder weitgehendes) Monopol besitzt, als solche zur Grundlage eines besonderen, darauf bezogenen Berufs werden: So wird der dem Staat zuwachsende Funktionsbereich des Umweltschutzes zusehends die Grundlage für die neu sich herausbildenden "Umweltberufe", wie die Luftraumüberwachung für den Beruf des Fluglotsen, der Wetterdienst für den Beruf des Meteorologen, das Monopol der Rechtsprechung und legitimen Gewaltanwendung für die Berufe des Richters, Polizisten, Soldaten etc.

Daß Alternativen hierzu möglich und mitunter auch nötig sind, zeigen die technischen Dienste der staatlichen Verwaltung, die weitgehend die gleichen Berufsgruppen rekrutieren wie entsprechende privatwirtschaftliche Abnehmer auch: In städtischen Elektrizitätswerken arbeiten z.B. genau die gleichen Elektriker und Elektroingenieure wie außerhalb des öffentlichen Dienstes. Das monopolisierte Schneidungsprinzip der Berufe findet sich somit insbesondere überall dort, wo es um "hoheitliche" Staatsfunktionen geht, die entweder "ganzheitlich" wahrgenommen werden müssen (z.B. Polizei), also eine extrem "funktionsbezogene" Berufsschneidung im o.g. Sinn ausschließen, oder eine besondere Loyalität, Zuverlässigkeit und damit Kontrollierbarkeit der Ausübenden verlangen, die durch deren extreme berufliche Abhängigkeit, aber auch durch die nach Monopolinteressen gestaltete Spezialausbildung verbürgt werden. Hier wird nochmals sehr anschaulich deutlich, wie die Art der Berufsschneidung mit der Kontrollierbarkeit und Abhängigkeit dieses Berufs zusammenhängt.¹

1) Vgl. hierzu weiterführend Beck, U. und Brater, M., Beruf als politisches Handeln, a.a.O.

Die Entwicklung derartiger Berufsschnitte setzt voraus, daß ein Teil der Arbeitenden bereit ist, sich auf gerade diese Konstruktion eines Arbeitsgebietes zu spezialisieren (wobei der Abnehmer meist auch deren Ausbildung zu übernehmen hat). Dies dürfte nur dann der Fall sein, wenn ihnen aus materiellen, regionalen oder traditionellen Gründen keine ander Wahl bleibt oder diese Tätigkeit mit erheblichen anderen Vorteilen verbunden ist, z.B. mit den für Lohnabhängige ansonsten unerreichbaren Sicherheiten des Beamtenstatus, der sich weitgehend mit den staatlichen Monopolberufen deckt und hieraus m.E. besser erklärt werden kann als aus den Funktionen o.ä. selbst.¹

Auch im Fall privatwirtschaftlicher Zusatz-, Spezial- und Weiterbildungen und nicht-standardisierter Anlernausbildungen werden - gewollt oder ungewollt - derartige monopolistische Effekte erzielt, die die Arbeitenden praktisch an diesen Betrieb binden² und sie, da meist mit einer Reihe von materiellen und symbolischen Vorteilen verbunden, wohl auch nachdrücklich zu Loyalität und Konformität stimulieren. Hier kann die Hypothese formuliert werden, daß diese innerbetrieblich weiterqualifizierte Gruppe von industriellen Arbeitern in ihrem politischen und Konfliktbewußtsein stark angepaßt und wenig risikobereit sein dürfte, weshalb von diesem Teil der "neuen Arbeiterklasse", sofern sein Status rein betriebsspezifisch definiert und zugesprochen ist, kaum nachdrückliche politische Widerstandsbewegungen ausgehen werden.³

-
- 1) Vgl. zur Problematik der Definition des Beamtenstatus u.a. Hartfiel, G., Sedatis, L., Claessens, D., Beamte und Angestellte in der Verwaltungspyramide, Berlin 1964, sowie zum Überblick über die Problematik Bolte, K.M. u.a., Beruf und Gesellschaft ..., a.a.O.
 - 2) Vgl. zu dieser Problematik Maase, M., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Personalpolitik, Frankfurt am Main 1975.
 - 3) Dieser Aspekt läßt sich auch mit den Materialien und Argumenten aus der Diskussion um die "neue Arbeiterklasse" belegen, vgl. Mallet, S., Die neue Arbeiterklasse, Neuwied 1972; Gorz, A., Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Monokapitalismus, Frankfurt am Main 1967, sowie Deppe, F. u.a. (Hrsg.), Die neue Arbeiterklasse, Frankfurt am Main 1970.

Hier wird deutlich, wie im Kontext der Anbieter-Abnehmer-Beziehung Berufsschneidung durchaus einen politischen Stellenwert und politische Konsequenzen haben kann, indem im Falle der innerbetrieblich Ausgebildeten und Weitergebildeten Abnehmerinteressen unmittelbar in die Konstruktion der beruflichen Arbeitsteilung eingreifen, mit dem Ziel, Lizenzen so zu "schneiden", daß sie möglichst den eigenen Ansprüchen genügen und weitgehende Verfügungsgewalt über die Arbeitenden und Arbeitsangebote sichern.¹

Damit steht diese strategische Orientierung jedoch in einem gewissen Gegensatz zu den zuletzt genannten Substitutionsstrategien: Je enger ein Beruf auf die Bedürfnisse eines bestimmten Abnehmers zugeschnitten ist, desto spezialisierter wird er in der Regel auch sein und desto weniger ist er durch andere zu ersetzen. Diese Monopolisierungsstrategien der Abnehmer von Arbeitskraft bergen daher ein gewisses Risiko des Umschlagens in besondere Abhängigkeit von der monopolisierten Berufsgruppe, indem die Abnehmer die Geister, die sie riefen, nicht loswerden und sich leicht mit Versorgungsansprüchen konfrontiert sehen, die dem Prinzip freier Lohnarbeit entscheidend widersprechen (wie dies bei den Beamten klar zutage tritt).²

d. Sonstige Kontrollstrategien

Derartige Eingriffe in die Struktur von Lizenzen werden dem Abnehmer jedoch kaum nur über die Austauschbeziehung gelingen, sondern setzen voraus, daß er noch sonstige Macht- und Kontrollmittel einsetzen kann. Die wichtigsten dürften hierbei gesetzliche Vorschriften, also staatliche Unterstützungen der Abnehmerposition

-
- 1) Der Beruf des "Bergmaschinenmannes im Braunkohlenbergbau", der inzwischen als Ausbildungsberuf aufgehoben wurde, ist wohl ein Beispiel für eine solche Konstruktion nach den spezifischen Interessen sehr weniger Abnehmer, die damit außerhalb jeder Konkurrenz stehen.
 - 2) Einige historische Hinweise auf diesen Zusammenhang finden sich bei Engelsing, R., Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten, Göttingen 1973, S. 20 ff., sowie bei Vester, M., a.a.O.

(z.B. staatliche Kontrolle der Ausbildung und Berufsausübung der Ärzte, die Arzneimittelordnungen usw.) und kulturelle Standards, wie etwa spezifische ethische Orientierungen oder "Gesinnungen", sein.

Letztere bilden für individuelle Konsumenten-Abnehmer, die sich ansonsten in äußerst ungünstiger Position befinden, oft die entscheidende Sicherheit gegen Anbieterübergriffe: Derartige kulturelle Standards und "Gesinnungserwartungen" können Basis einer wirksamen "öffentlichen Meinung" werden bzw. legitimieren bestimmte konkrete Gegenwehrmaßnahmen, wie z.B. Preisvergleiche in Massenmedien oder anonyme und stichprobenartige Qualitätsüberprüfungen etwa bei Autoreparaturen (wobei die Rolle der Massenmedien bzw. bestimmter Verbandsorgane, z.B. Verbraucherzeitschriften oder halbstaatliche Testinstitute, auf symbolische Abnehmer-Monopolisierungstendenzen hindeuten, die offenbar auch hier den entscheidenden strategischen Hebel darstellen).

Erfolgreich können derartige "symbolische" oder "ethische" Appelle und Kontrollen nur solange sein, wie die Berufsgruppe Gebrauchswertstandards unterliegt, die für allgemein verbindlich gehalten werden und die sie nicht selber vollkommen definiert oder interpretiert. Dies wiederum ist dann der Fall, wenn ein Beruf nicht nur die Fähigkeiten bzw. Kompetenzen einer bestimmten Arbeitsausführung einschließt, sondern gleichzeitig auch über das "Deutungsmonopol" für Richtigkeit, Angemessenheit und Billigkeit verfügt. Dies ist z.B. bei Ärzten gegeben, deren Gebrauchswertstandards immer wieder nur von Ärzten gesetzt, kontrolliert und diskutiert werden können, während etwa Automechaniker durchaus (in diesem Sinne) "objektivierbaren" Standards unterliegen, die von anderen Berufsgruppen (z.B. Ingenieuren) überwacht und von Laien beurteilt werden können. Die Versuche einer staatlichen Aufsicht über das Heilwesen können, soweit sie ärztliches Handeln betreffen, daher als das Bemühen gedeutet werden, jene Gebrauchswertstandards festzuschreiben und damit ihre regelmäßige Anwendung einigermaßen sicherzustellen. Hier zeigt sich, wie auch diese Strategie indi-

rekt mit Fragen der Berufskonstitution zusammenhängt.¹

Zusätzliche Kontrollen werden besonders dort nötig, wo es sich um ökonomisch und/oder arbeitsinhaltlich weitgehend unabhängige Anbietergruppen handelt, denen gegenüber die bisherigen Strategien versagen. Voraussetzung ist allerdings auch hier die prinzipielle Kontrollierbarkeit einer Arbeitsleistung durch äußere Instanzen. Diese ist wiederum, wie gesagt, z.T. eine Frage der jeweiligen Berufsinhalte bzw. ihrer typischen Kombination. Im Sinne der Abnehmerinteressen kommt es darauf an, solche von außen schwer zu beurteilenden Fähigkeitselemente möglichst überhaupt nicht zur Grundlage von Berufen zu machen (z.B. durch Ausschluß aller magisch-charismatischen Fähigkeiten aus der Berufsstruktur), sie tendenziell durch "Verwissenschaftlichung" rational begreifbar und kontrollierbar, durch Vereinfachung und Aufspaltung meßbar zu machen und Erfolgskontrollen einzubauen. Ferner ist es wiederum günstig, einen solchen einmal entstandenen schwer kontrollierbaren Beruf auch noch mit weiteren unkontrollierbaren Fähigkeitselementen anzureichern, diese also bei wenigen Berufen zu konzentrieren, da für solche Berufe ohnehin versucht werden muß, "innere" Kontrollen bei den Anbietern aufzurichten.

Solchen "inneren Kontrollen", die keineswegs nur in besonderen ethischen Orientierungen bestehen müssen, kann bekanntlich drastisch nachgeholfen werden durch "Verlustdrohungen im Versagensfall": Für die Berufskonstitution relevant ist hierbei insbesondere die Konstruktion von Karrieren, also von zeitlich gestreckten, oft berufstypisch organisierten Laufbahnen mit zunehmenden Gratifikationen. Diese Karrieren bieten den Vorteil, oft ohne direkte, da offen in ihrer Berechtigung nicht beweisbare Sanktionen

1) In diesem Zusammenhang, der eher auf große Hilflosigkeit der Abnehmer hindeutet, wurzelt wohl die Bewunderung, die funktionalistische Professionen-Theoretiker der beruflichen "Selbstkontrolle" durch besondere ethische Standards etc. zumessen; vgl. insbesondere Barber, B., Some Problems ..., a.a.O., aber auch Parsons, T., Professions, in: International Encyclopedia of the Social Sciences, New York 1968, S. 536 ff.

einzelne Bewerber nach "Gesinnung" auszusondern und von besonders unkontrollierbaren, Loyalität fordernden Stufen und Anwendungsfeldern ihres Berufs fernzuhalten¹ sowie umgekehrt entsprechende Anpassungszwänge auszuüben². Diese strategische Funktionsweise von Karrieren setzt voraus, daß Berufe intern so gegliedert sind, daß ein "innerer Kreis" besonders kontrollbedürftiger Fähigkeiten und Tätigkeiten in der höchsten Karrierestufe und damit nur für diejenigen Berufsinhaber, deren Loyalität lang und ausführlich überprüft werden konnte, zugänglich wird.

Diese hier genannten Strategien bilden darüberhinaus einen allgemeinen Rahmen, innerhalb dessen die anderen Abnehmerstrategien abgesichert und durchgesetzt werden können. Dies gilt insbesondere für gesetzliche Regelungen der Zulassung, Qualitätsstandards, Bildungsvoraussetzungen etc. sowie für staatliche Ausbildungsordnungen, in denen Arbeitsteilungskonstruktionen festgeschrieben werden und auf die Abnehmer daher Einfluß zu gewinnen trachten müssen. Allgemein können die Abnehmer hier versuchen, ihre Interessen mit den z.T. übergeordneten Interessen anderer mächtiger Gruppen (oder des Staates) zu identifizieren. Man vergleiche z.B. Situationen, in denen Unternehmer das gesamtgesellschaftliche Interesse am Wirtschaftswachstum gegen die Gewerkschaften bzw. einzelne Anbietergruppen bemühen.

e. Die Berufsform der Arbeitskraft als Kontrolle ihrer Anwendung

Die auf Berufsschneidung gerichteten Abnehmerinteressen und -strategien müssen also - insgesamt gesehen - darauf hinzielen, die

-
- 1) Was nach Zeitungsmeldungen z.B. in Frankreich strategisch benutzt wird, um "Radikale" vom öffentlichen Dienst fernzuhalten und hier lautloser und flexibler greift als die spektakulären gesetzlich sanktionierten "Berufsverbote" in der BRD.
 - 2) Dies kann auch den ansonsten unverständlichen Fall erklären, daß mitunter der Professionalisierungsprozeß bestimmter Berufe auch von der Leitung der Arbeitsorganisation, den Abnehmern also initiiert werden kann, um hochqualifizierte Experten zu veranlassen, in der Organisation zu bleiben und gewissenhaft zu arbeiten; vgl. hierzu insbesondere Goldner, F.H. und Ritti, R. R., Professionalization as Career Immobility, in: A.J.S., 1967.

arbeitsteilige Ausdifferenzierung unverzichtbarer Leistungen möglichst zu begrenzen, Monopolisierungen auf der Anbieterseite zu verhindern und sich selbst möglichst vollständige Kontrollbefugnisse zu sichern. Das "Ideal" wäre hier die leicht ersetzbare, voll austauschbare Arbeitskraft, die sich in voller Konkurrenz mit einer möglichst großen Zahl gleichartiger Anbieter befindet und relativ alltägliche, von Entscheidungs- und Kontrollfunktionen weitgehend gereinigte, somit vollkommen "fungible" Arbeitsleistungen anbietet. Dabei hängt die Durchsetzbarkeit des Ideals weitgehend von der Struktur der Abnehmerposition selbst ab.

Es erscheint klar, daß dieses Ideal einerseits wegen der entgegengesetzten Strategien der Anbieter, andererseits aber auch wegen der objektiven Komplexität der Arbeitsprobleme nicht voll zu verwirklichen ist. Es würde eine "Nivellierung" aller arbeitsteilig ausdifferenzierten Lizenzen in dem Sinne bedeuten, daß die Gesamtarbeit in gleichmäßig einfache "Portionen" aufgeteilt würde, die keine speziellen Fähigkeiten erfordern und keine eigenen Kontrollrechte enthalten. So sehr dieses Bild der Arbeitsteilung in den Fertigungsabteilungen der Industrie gleicht¹ und so sehr es Tendenzen auch in anderen Bereichen entsprechen mag, so versagen die in ihm enthaltenen Strategien doch überall dort, wo der Kern der beruflichen Arbeitsteilung gerade in der Möglichkeit und Notwendigkeit der Ausbildung besonderer inhaltlicher Fähigkeiten und speziellen Wissens liegt oder wo es um die arbeitsteilige Ausdifferenzierung und Delegation spezifischer Kontroll-, Entscheidungs-, Organisations- und Integrationsfunktionen geht.

Die inhaltliche Abhängigkeit der Abnehmer von fremder Arbeit in einem zentralen, unverzichtbaren Bereich kann durch entsprechende Abnehmer-Kontroll-Strategien nicht endgültig aufgehoben oder neutralisiert werden: Der Abnehmer bleibt den Experten letztlich immer irgendwo ausgeliefert. Wenn deren Macht und Unabhängigkeit

1) Siehe Friedmann, G., Grenzen der Arbeitsteilung, a.a.O.

ihm gegenüber dennoch beschränkt bleibt, wenn sich Instrumentalisierung der Gebrauchswerte dennoch in Grenzen hält und Expertenarbeit "loyal" verrichtet wird, dann liegt dies daran, daß die Berufsform sowie die Art der Berufsteilung selbst bereits eine Kontrollstruktur darstellt, die die Wahrnehmung von Machtchancen im beruflichen Spezialgebiet, die "Herrschaft der Experten" von vornherein begrenzt: "Beruflichkeit" der Arbeit bzw. der Arbeitskraft bedeutet selbst schon eingeschränkte Verfügungsgewalt und relative Machtfülle der Arbeitenden, weshalb die Verberuflichung von Fähigkeiten und Tätigkeiten selber geradezu als eine Methode gelten kann, gesellschaftlich riskante Arbeitsbereiche relativ gefahrlos an Spezialisten zu vergeben.¹

Dies ist wesentlich darauf zurückzuführen, daß die "Macht" der Experten immer arbeitsteilig begrenzte Macht, daß ihre Autorität fachgebundene Autorität ist, die jenseits der Berufsgrenzen deutlich an Kraft verliert.²

Entscheidend kommt hinzu, daß die jeweilige Art der Berufsschneidung, also das historisch-konkrete System beruflicher Arbeitsteilung, wesentlich darüber entscheidet, wie autonom und bewußt die einzelnen Arbeitenden überhaupt ihre Arbeit wahrnehmen können: Oben wurde bereits darauf hingewiesen, daß Berufe, die sich um relativ abstrakte Funktionen - z.B. in Planung und Verwaltung - gruppieren, gar nicht selbständig, sondern immer nur in direkter Kooperation mit anderen, ähnlich "funktionsbezogen" geschnittenen Berufen als Teil kollektiver Arbeit sinnvoll ausgeübt werden können. Dies begrenzt individuelle Autonomie bereits entscheidend: Selbst die "leitenden Angestellten" sind heute Teil eines komplizierten Führungssystems geworden.³

1) Vgl. Beck, U. und Brater, M., Beruf als politisches Handeln, a.a.O.

2) Vgl. hierzu insbesondere Parsons, T., Essays ..., a.a.O., S. 189 ff., sowie auch Daheim, H.J., Professionalisierung, in: Albrecht, G. u.a. (Hrsg.), Soziologie, a.a.O.

3) Vgl. z.B. Il Manifesto, Arbeitsteilung und Herrschaftstechnik, a.a.O.

Ferner ist es für die mögliche Autonomie der Wahrnehmung der jeweiligen beruflichen Funktion entscheidend, welche Vollzüge und Kompetenzen hinzugehören, welche charakteristischerweise abgetrennt sind: Die Trennung von Ausführung und Kontrolle etwa etabliert ein Machtgefälle zwischen beiden Berufen und führt zur Abhängigkeit der Ausführung. Wesentlich ist auch, daß in der Trennung von Theorie und Praxis, Entwurf und Ausführung, kreativen und ausführenden Funktionen jedem einzelnen Überblick und Verständnis und damit selbstbestimmte Einfluß- oder Mitsprachemöglichkeiten verlorengehen.¹

Diese Hinweise mögen genügen, deutlich zu machen, wie die Art der Berufsteilung "politische" Bedeutung hat und den Arbeitenden mehr oder weniger Macht, mehr oder weniger Veränderungs- und Eingriffschancen einräumt.

5. Strategische Möglichkeiten der Anbieter von Arbeitskraft

Die Abnehmerstrategien treffen prinzipiell dort auf objektive Hindernisse, wo im Bereich der gesellschaftlichen Problemlösung, in der Struktur der Arbeitsaufgaben selbst das konkret-nützliche Fachwissen des Experten, dessen besondere Fähigkeit verlangt und benötigt wird. Darin liegt zugleich die entscheidende Chance für den Anbieter, eigene Strategien zu entfalten. Ganz im Gegensatz

-
- 1) "Technische und wissenschaftliche Kultur und Fähigkeit tragen also sichtbar das Zeichen einer sozialen Arbeitsteilung, die allen Arbeitern, auch den intellektuellen, die Einsicht in das Funktionieren und den allgemeinen Zweck des Systems verwehrt, um die Lenkung des Produktionsprozesses von der produktiven Arbeit zu trennen, die Konzeption von der Ausführung, die Verantwortung für das zu produzierende technologische Wissen von der Verantwortung für die Anwendung dieses Wissens." (Gorz, A., Technische Intelligenz und kapitalistische Arbeitsteilung, in: Vahrenkamp, R. (Hrsg.), a.a.O., S. 99); vgl. auch Friedmann, G., a.a.O., sowie Vilmar, F. (Hrsg.), Menschenwürde im Betrieb, Reinbek bei Hamburg 1973, und Gülden, K. u.a., Humanisierung der Arbeit? Ansätze zur Form und Veränderung industrieller Arbeit, Berlin 1973.

zu den Abnehmern muß der Anbieter eine solche Berufsteilung gerade zu vermeiden suchen,

- a) die ihm keine besonderen und dringend benötigten Fähigkeiten reserviert, sondern nur sehr alltägliche, leicht verzichtbare;
- b) die ihm nicht Tauschchancen mit mehreren, für ihn gleichwertigen Abnehmern eröffnet, sondern ihn ohne Alternative auf einen oder weniger angewiesen sein läßt;
- c) mit der er nur ein Anbieter unter vielen ist, also sich mit vielen gleichartigen Anbietern in Konkurrenz um den Abnehmer befindet;
- d) die leicht zusätzlichen Macht- und Kontrollmitteln unterliegt, ohne ihm ihrerseits solche gegen den Abnehmer zu eröffnen.

Die aus dieser strukturellen Interessenlage resultierenden Strategien des Anbieters von Arbeitskraft sind nun zu untersuchen.

a. Strategien der Unverzichtbarkeit und Unersetzbarkeit

Diese Strategien richten sich primär darauf, Lizenzen für solche Arbeitstätigkeiten zu erhalten, die nicht-alltägliche Fähigkeiten und besonderes Spezialwissen erfordern, von möglichst vielen Abnehmern dringend benötigt werden und schwer zu ersetzen sind. Arbeitsfähigkeiten, die von den Käufern der Arbeitskraft besonders dringend benötigt werden und also für sie unverzichtbar sind, räumen den Arbeitenden besonders günstige Marktpositionen und damit Chancen ihrer Interessendurchsetzung ein und bieten zugleich die besten Widerstandsmöglichkeiten gegen die entgegengesetzten Strategien der Beschäftigten. Die Unverzichtbarkeit und Dringlichkeit bestimmter Arbeitsvermögen hängen zweifellos von der Struktur des jeweiligen Bedarfs nach solchen Arbeitsfähigkeiten ab, der so beschaffen sein muß, daß der Käufer ihn unbedingt decken muß, dies aber weder selbst, mit eigenen Mitteln, noch durch Rückgriff auf andere "substituierende" Fähigkeiten erreichen kann. Die Dringlichkeit eines Bedarfs nach fremder Arbeit hängt wiederum von der Situation des Käufers und von den objektiven Bedingungen und kulturellen Normen ab, die sie definieren. Hier setzen dementsprechend die möglichen "Unverzichtbarkeitsstrategien" der Berufsinhaber ein, die darauf gerichtet sein müssen, den Käufer in entsprechen-

de Situationen zu bringen bzw. Bedingungen und Normen der Situation so zu beeinflussen, daß ein unabweisbares Bedürfnis nach den entsprechenden Arbeitsfähigkeiten gerade dieser Berufsgruppe entsteht. Je alltäglicher, selbstverständlicher und unabweisbarer solche Situationen eintreten, desto plausibler ist die Wichtigkeit dieses Berufs zu machen und desto weniger muß auf entsprechende Ersatzlegitimationen (z.B. relativ abstrakte "Notwendigkeitsnachweise" etwa von Sozialarbeitern oder typischen Staatshelfern) zurückgegriffen werden.¹

Die Strategie der Anbieter muß hier also allgemein darin bestehen, sich solche gesellschaftlichen Problemlösungen "herauszuschneiden", die diesen Kriterien möglichst entsprechen und andere Arbeitsgebiete auszuklammern bzw. sie anderen Berufen zu überlassen. Dies deutet bereits auf den Konkurrenzkampf unter den Arbeitenden selbst um die Schnitte der Arbeitsteilung, wobei günstigere und ungünstigere Lizenzen entstehen, abhängig davon, wieviele "Spezialprobleme" sich ausdifferenzieren lassen. Dies wiederum hängt u.a. davon ab, wie komplex die erfolgreichen Spezialisten ihre günstige Lizenz behaupten und wieviele Spezialprobleme, die Sonderwissen erfordern, in einer Gesellschaft (entsprechend dem Entwicklungsstand ihrer Produktion) auftreten bzw. definiert werden können. Mit dieser Entwicklung ergeben sich jeweils neue Chancen für neue Spezialisten, wobei jedoch immer das Problem auftritt, ob alte Lizenzen erweitert oder neue konstruiert werden.²

Handelt es sich um Arbeitsbereiche, die der Abnehmer bisher selbst bewältigte, wird die Gruppe der Arbeitenden, die sich hier Lizen-

-
- 1) In der jedermann einsichtigen "Unabweisbarkeit" von Krankheit oder Rechtsnormen (und ihrer Behandlungsbedürftigkeit) liegt zweifellos der zentrale Ansatz für den Erfolg der Professionalisierungsstrategien von Ärzten und Anwälten. Dieser Aspekt des Berufsinhalts scheint im Rahmen der hier entworfenen Theorie der Professionalisierung wichtiger zu sein als der in der Literatur immer wieder betonte Aspekt des "systematischen Wissens".
 - 2) Parallelen zu dieser Überlegung finden sich bei Wilensky, H.L., Work, Careers and Social Integration, in: Int. Soc. SC.J., 1960.

zen sichern will, beweisen müssen, daß sie auf Grund besonderer Fähigkeiten diese Arbeitsprobleme besser löst als der Abnehmer selbst.¹ Dies trifft insbesondere bei solchen Berufen zu, deren Tätigkeitsfeld im Prinzip auch Laien zugänglich ist (z.B. Maler). Die Folge sind entsprechende Legitimationsstrategien, deren Kern vor allem in einer besonderen "Fachkompetenz" liegt. Hier finden sich die Wurzeln für "Berufsstolz", relativer Autonomie, gute Chancen der Interessendurchsetzung, die aber insgesamt abhängig bleiben von der tatsächlichen Qualität der Arbeit, wobei die fremde Kontrollierbarkeit dieser Qualität wohl ein entscheidendes Kriterium darstellt.

Denkbar erscheint hier auch die These, daß die Inhaber eines Berufs, der klare Unersetzbarkeitsstrategien verfolgt, besonders selten in einen inhaltlich verwandten Beruf wechseln, weil sie bisher gerade das Ziel verfolgten, die Barrieren und die Distanzen zwischen diesen Berufen aufzurichten oder wenigstens zu betonen. Hier könnte ein Ansatzpunkt zur Erklärung nicht-technischer Mobilitätshindernisse zwischen den Berufen liegen.

Können solche Spezialfähigkeiten nicht erfolgreich behauptet werden, weil das entsprechende Arbeitsgebiet "alltäglicher" ist, wird seine Abspaltung als eigene Lizenz nur dann gelingen, wenn sie für den Abnehmer Arbeitsentlastung bedeutet, die entweder notwendig oder - im Vergleich zu den Kosten - für ihn relativ günstig ist. Die Frage ist hier, wie unverzichtbar die in der Lizenz enthaltenen Bereiche für den Abnehmer sind, wieviele Kontrollrechte und "Vertrauensfunktionen" sie enthalten usw. Entsprechend wird das Verhältnis eher "partnerschaftlich" sein können. Insgesamt wird die Legitimation der Anbieter hier schwieriger, ebenso wie ihr gesamter Status mehr von der Situation des Abnehmers her definiert ist, dessen Kontrolle von vornherein zugänglicher wird und größere Loyalitätsverpflichtungen erfordert.²

- 1) Vgl. die Bedeutung der "spezialisierten Technik" bei Carr-Saunders, A.M., *Professions: Their Organization and Place in Society* Oxford 1928, sowie von Deneke, a.a.O.
- 2) Vgl. March, J.G. und Simon, H.A., *Organizations*, New York und London 1958; sowie Kornhauser, W., *Scientists in Industry*, Berkeley und Los Angeles 1963; zur Bedeutung der einer Arbeitssituation inhaltlich inheranten "Ungewißheit" und ihrer Bedeutung für die Professionalisierung vgl. auch Crozier, M., *The Bureaucratic Phenomenon*, Chicago 1964.

Anders dürfte der Fall bei Tätigkeitsbereichen liegen, die neu auftauchen, vom Abnehmer selbst bisher nicht bearbeitet wurden. Ist der Anbieter selbst der "Erfinder" dieses Angebots, wird sein Status davon abhängen, wie groß die Bedeutung des Angebots für den Abnehmer ist bzw. wie plausibel diese Bedeutung gemacht werden kann. Die Legitimation ist dementsprechend eher "tätigkeitsorientiert", sie muß sich aber außerdem mit Hinweisen auf das unverzichtbare Spezialwissen der Anbieter verbinden. Die Anbieter werden hier zur "Funktionsgruppe", indem sich ihr Status weniger auf besondere Fähigkeiten und Leistungen gründet als auf die Wichtigkeit ihres Beitrags für andere Zusammenhänge. Diese Tätigkeitsbereiche sind wohl insofern "sekundär", als sie sich an die Bewältigung von zusätzlichen oder Folgeproblemen vorgängiger Entwicklungen knüpfen, somit also von bestimmten, historisch veränderlichen Zuständen abhängen und deren "Konjekturen" unterliegen. Diese Gruppen dürften relativ große Autonomiechancen haben, da ihre Leistung von Laien nicht oder nur schwer kontrollierbar ist. Darin ähneln sie den Fachleuten oben, sofern deren Strategie Erfolg hat.¹

Etwas anders liegt der Fall, wenn der Abnehmer selbst der "Erfinder" des neuen Spezialgebiets ist, da er dann sowohl seine Bedürfnisse exakt definieren als auch die Ergebnisse kontrollieren und darauf achten kann, daß die neue Lizenz so geschnitten ist, daß ihm selbst wesentliche Befugnisse nicht verlorengehen.² Der Anbieter hat hier nur die Chance, durch nachträgliche Aufwertung der "funktionalen Wichtigkeit" seiner fremddefinierten Lizenz oder durch spätere Ausbildung besonderer unersetzbarer Fähigkeiten seinen Status zu sichern (was die Möglichkeit zu selbständigem Ausbau dieses Spezialgebiets voraussetzt).

1) Kairat hat darauf hingewiesen, daß es für die Professionalisierungsmöglichkeit eines Berufs wesentlich ist, ob am Anfang des Prozesses ein Problem der Praxis steht, für das noch kein Problemlösungswissen da ist, oder aber ob am Anfang ein in der Forschung entwickeltes Problemlösungswissen besteht, für das ein Anwendungsfeld gesucht wird. (Kairat, H., a.a.O.)

2) Dieser Fall dürfte heute normal sein bei der Ausdifferenzierung und Konstruktion "industrieller Ausbildungsberufe".

Lage und Behandlung der "Facharbeiter" zu Beginn der Industrialisierung bieten hierfür eine Fülle von Beispielen. Die Knappheit dieser höherqualifizierten Arbeitskräfte ebenso wie die Notwendigkeit, sie zu komplizierterer Facharbeit zu motivieren und wohl auch die "politische" Gefahr der Unzufriedenheit dieses besser ausgebildeten und an wichtigen Stellen des Produktionsprozesses eingesetzten Teils der Arbeiterschaft zwangen die Unternehmer, diesen Arbeitern relativ hohe Anwerbe- und Motivationslöhne zu zahlen. Ferner wird das Merkmal der Vor- bzw. Ausbildung zur Grundlage der Differenzierung der Lohnarbeiterschaft. Häufig werden die Arbeiter in drei "Klassen" eingeteilt, wovon die erste und vornehmste diejenige ist, die kraft Ausbildung in der jeweiligen Fabrik unentbehrlich ist. Zur zweiten Klasse gehören wohl alle die, die durch eigenen Fleiß und Talent sich eine besondere Geschicklichkeit erwarben, zur letzten Klasse schließlich alle Handarbeiter und Tagelöhner. Die Ausbildungs- und Funktionsdifferenzierung bildet im Betrieb zugleich eine abgestufte "Herrschafts- und Kommandoordnung". Sie wird im wesentlichen bestimmt durch zwei Faktoren, den Seltenheitsgrad, den eine Arbeitergruppe besitzt, und den Schwierigkeitsgrad ihrer Aufgaben sowie die damit zusammenhängende notwendige Vorbildung, teilweise auch durch die vorindustrielle, meist handwerkliche Werteskala. Die höchsten Löhne werden dabei von denjenigen Arbeitergruppen erzielt, die

- a) spezielle, nicht leicht zu ersetzende Fähigkeiten aufweisen (z.B. Malergruppen in der Porzellanmanufaktur, Formschneider in der Kattundruckerei, Feinschleifer im Maschinenbau), oder die
- b) spezifische Kenntnisse in bezug auf Steuerung, Ingangsetzung, Kontrolle des industriellen Produktionsprozesses haben (z.B. Maschinenschlosser, Aufseher, Mechaniker, besondere Maschinenbedienerkategorien).

Mit den Facharbeitern entstand auf Grund der besonderen Zusammensetzung und Abgrenzung ihrer "Berufe" eine Schicht, deren eigene Interessen gegenüber den Unternehmern "Vertretungsfähigkeit" gewannen, und die somit in der Lage waren, eigene Ansprüche und Zielsetzungen gegen die Unternehmer durchzusetzen.¹

Der Status der Inhaber einer speziellen Lizenz hängt also - zusammengefaßt - wesentlich davon ab, wie unverzichtbar und unnachahmlich ihre spezielle Fähigkeit bzw. ihre spezielle Leistung ist oder von ihnen interpretiert werden kann.² Letzteres kann durch entsprechende Propaganda (z.B. Unternehmensberater), über die Beeinflussung informeller Normen und Standards (z.B. Betriebspsychologen) oder schließlich auch über die Durchsetzung gesetz-

1) Dieser Darstellung folgt Fischer, W., Innerbetrieblicher und sozialer Status der frühen Fabrikarbeiterschaft, in: Ders., Wirtschaft und Gesellschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Göttingen 1972, S. 258 ff.

2) Vgl. Rüschemeyer, W., Professions, a.a.O.

licher Regelungen (z.B. über die Anstellung von Werkärzten oder Sicherheitsingenieuren) versucht werden. Hierher gehören auch Legitimationen, die der Abwehr von drohenden Substitutionen der Tätigkeit dienen (z.B. der automationsbedrohte Buchhalter). Insgesamt sind diese Strategien darauf gerichtet, die unvergleichliche Wichtigkeit des jeweiligen eigenen beruflichen Arbeitsgebiets zu betonen und seine Nützlichkeit herauszustreichen.

Dies dürfte erklären, wieso die Inhaber bestimmter Berufe ihre eigene Tätigkeit für den Grundpfeiler der Weltgeschichte halten und ein entsprechendes "Aufgabenbewußtsein" entwickeln, das sich um "Beweise" der Wichtigkeit ihrer Tätigkeiten kristallisiert. Wo diese Beweise weniger gut gelingen, kann das Aufgabenbewußtsein umschlagen in eine besondere "Pflichtauffassung" oder in ein "Dienstbewußtsein", da dann die Unverzichtbarkeit der eigenen Tätigkeiten "in actu" durch die vielen Annehmlichkeiten und Verbesserungen bewiesen werden muß, die mit ihrer Ausführung verbunden sind. Wieder zeigt sich, wie Art und Beschaffenheit eines Berufsinhalts unterschiedliche strategische Chancen einräumen und damit verbunden gleichzeitig von seinen Inhabern unterschiedlich konturiert, interpretiert und stilisiert werden. Zugleich wird auch deutlich, wie unterschiedliche Formen des "Berufsbewußtseins" sich auf der Basis der unterschiedlichen strategischen Bedeutung spezifischer berufsinhaltlicher Zusammensetzungen und Abgrenzungen herausbilden können.

Die Behauptung eines "Berufsgeheimnisses" kann als eine ganz entscheidende Strategie betrachtet werden, die restliche Menschheit zum inkompetenten "Laien" zu erklären und die eigene Arbeit unbestimmbar in Aufgabe und Ausführung zu halten - ein Vorgehen, das sich freilich nicht bei jedem Arbeitsgebiet gleich gut durchführen läßt und insofern von der Eigenart des jeweiligen Arbeitsinhalts bzw. der Art der Berufsschneidung abhängt:

Im Prinzip muß es sich dabei um solche Fähigkeits- und Tätigkeitselemente handeln, die objektiv ungelöste Fragen und Rätsel enthalten, also z.B. Bereiche wie Heilung, Seelsorge, therapeutische Verfahren, für die es zwar einigermaßen entwickelte Theorien und individuelle Einsichten, aber keine allgemein anerkannten und bekannten Lösungen gibt, keine "Patentrezepte" also, die jedermann zugänglich sind, sondern lediglich theoretische Überlegungen, deren Anwendung in der Praxis mit viel Intuition verbunden ist und die damit tendenziell "esotherische" Fähigkeiten fordert. Je esotherischer ein Berufsinhalt ist oder behauptet werden kann, desto besser für den Berufsinhaber. Hier wird deutlich, daß derartige Arbeitsinhalte u.a. deshalb günstige Grundlagen für Professionalisierung bieten, weil sie strategisch den Berufsinhabern weitgehende "Mystifizierung" ihrer Arbeit ermöglichen, die den Anschein erweckt, als wüßten die Inhaber dieses Berufs über alle wesentlichen Rätsel ihres Arbeitsgebiets Bescheid, wenn auch die Lösungen so kompliziert sind, daß sie Laien nicht mitgeteilt werden können. Hier zeigt sich auch, daß gerade nicht die "Verwissenschaftlichung" der Berufsinhalte Grundlage von "Professionalisierungsprozessen" ist, sondern gerade ganz im Gegenteil das zwar mit ihr verbundene, aber der ihr innewohnenden Tendenz zur Rationalisierung und "Lernbarmachung" ihrer Themen und Probleme gerade entgegengesetzte Moment der Verkomplizierung, Ent-Alltäglichen, Verdunkelung und Abschließung gegenüber Nichtwissenschaftlern. Schließlich zeigt sich hier, wie "Wissenschaft als Beruf" geradezu in schroffen Widerspruch geraten kann zu den Aufklärungs-, Entmystifizierungs- und Rationalisierungszielen der Wissenschaft als Symbolen gesellschaftlicher Problembearbeitung.¹

Die Grenze zwischen wirklichem Wissen und reiner Scharlatanerie ist hier von der Sache her absolut unbestimmbar, weshalb einerseits gerade diese Berufe alle im Konflikt mit "Pfuschern" liegen

1) Vgl. hierzu auch Beck, U., Brater, M., Tramsen, E., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil II, a.a.O.

(vgl. Ärzte, Psychotherapeuten!) und weshalb andererseits hier sehr offensichtliche soziale bzw. institutionelle Definitionsprozesse festlegen müssen, was das Problem und was seine "richtige" Behandlung eigentlich ist. Die Dogmatik der Schulmedizin beruht zweifellos auf einer solchen Notwendigkeit, den objektiv hypothetischen Charakter der wissenschaftlichen Ansätze und Theoreme professionell zu verschleiern und mittels sozialer Definitionsprozesse in feststehende Wahrheiten uminterpretieren zu müssen - ein Problem, dem sich gerade wissenschaftliche Praktiker generell ausgesetzt sehen, da die prinzipielle Offenheit und Unabgeschlossenheit wissenschaftlicher Theoriebildung - auf der die Theoretiker wiederum beharren müssen - Praxis im Grunde immer nur als vorläufigen, eher experimentellen Versuch zuläßt, was dem Praktiker aber das ständige Eingeständnis seiner Ignoranz abverlangen würde und seine professionelle Legitimation bedroht. Die Allüre des Geheimnisvollen, des Nicht-ganz-Mitteilbaren, der höheren, dem Alltagsverstand nicht voll zugänglichen, nur dem Glauben erreichbaren Kompetenz wird geradezu eine Berufsnotwendigkeit.

Die "Wissenschaftlichkeit" der Methoden, klassisches Merkmal aller Professionsdefinitionen, muß in berufssoziologischer Perspektive somit verstanden werden als Instrument der Distanzierung von Laienkontrolle und der Vertiefung der Unersetzlichkeit eines Berufs. Verwissenschaftlichung wird hier zum "großen Zauber", der den Beruf unantastbar und über alle Laien erhaben macht - eine Funktion, die der Tendenz zur "Entzauberung", die der Wissenschaft innewohnt, diametral widerspricht und nur dadurch aufrechterhalten werden kann, daß Wissenschaft als Beruf organisiert und damit elitär abgeschlossen bleibt, wozu sie sich unverständlicher Sprachen und unüberwindlicher Zugangshindernisse bedient - Methoden also, die nichts mit dem Sachanspruch der Wissenschaft, sehr viel aber mit ihrer beruflichen Ausübung durch Wissenschaftler zu tun haben und nicht nur die Rationalität und konsequente Radikalität des wissenschaftlichen Denkens bedrohen, sondern den

wissenschaftlichen Erkenntnisprozeß selbst professionellen Eigeninteressen jener unterordnen, die ihn gegen Bezahlung vorantreiben sollen.¹

Hieran wird ein weiterer Zusammenhang deutlich: Die auf soziale und ökonomische Statusvorteile abzielenden Strategien der Anbieter müssen offenbar von "sachlogischen" Erfordernissen ihrer Arbeit ausgehen und von daher legitimiert werden, während die "objektiven" Ziele dieser Strategien im nicht (oder zumindest selten) verbalisierten, vielleicht unbewußten Dunkel bleiben.²

Die Notwendigkeit dieser Argumentationsstruktur scheint auf eine Art kollektiven Verdrängungsmechanismus in bezug auf die sozio-ökonomischen Verhältnisse und Beziehungen der arbeitsteiligen Statusdifferenzierung zu deuten: Statusvorteile sind nie direkt thematisierbar, sondern müssen in der Form arbeitsinhaltlicher Rechtfertigung als "Sachzwang" ausgegeben werden. Ein Berufsgeheimnis dürfte zwar immer zum Kern der Lizenzkonstruktion gehören, läßt sich aber nicht für jedes Arbeitsgebiet gleich gut entwickeln (und wird somit sehr unterschiedliche Formen annehmen), weshalb arbeitsteilige Statusungleichheiten sich scheinbar zwangsläufig sachbedingt ergeben und nicht auf "metaphysische" Rechtfertigungen angewiesen sind. Derart rechtfertigungsbedürftig ist dann nur die arbeitsteilige Lizenzkonstruktion selbst, nicht die damit verbundene Privilegienverteilung.

-
- 1) Vgl. hierzu z.B. die Mathematikerstudie von Fischer, C.S., *Some Social Characteristics of Mathematicians and Their Work*, in: A.J.S., 1972/73, sowie Wilkening, H.J., *Die berufliche Konstitution der Psychiatrie, Bedingungen und Konsequenzen der Institutionalisierung psychiatrischen Handelns*, Manuskript (SFB 101), München 1976.
 - 2) Siehe auch Wardwell, W.I., *Social Integration, Bureaucratization and the Professions*, in: *Social Forces*, 1955, sowie Evan, W.M., *Role Strain and the Norm of Reciprocity in Research of Organizations*, in: A.J.S., 1962; nach diesen Untersuchungen legitimieren Experten ihr Handeln unter Bezugnahme auf Wissenschaft und nicht auf organisierte Macht.

Max Weber nimmt an, daß jede Spezialarbeit ursprünglich magisch interpretiert wurde¹, und W. Danckert deutet das Phänomen der "unehrlichen Leute" im Mittelalter als Ausfluß einer christlichen Umkehrung eines ursprünglich (vorchristlich) sehr hohen magischen Prestiges dieser Tätigkeiten.²

Dies ist zugleich ein Beispiel dafür, daß gesamtgesellschaftliche und kulturelle Einflüsse in der Anbieter-Abnehmer-Beziehung intervenieren und ihren Verlauf beeinflussen, indem sie die Strategien und Interpretationsmöglichkeiten der Tauschpartner beschränken und vorprägen. Sie sind in dieser Hinsicht also nie völlig autonom. Dies muß bei der Untersuchung der Berufsstrategien und ihres Niederschlags in der Konstruktion der beruflichen Lizenz berücksichtigt werden.

b. Strategien zur Vermeidung von Käufermonopolisierung

Wie erfolgreich die eben beschriebenen Strategien sein können und zu welchen Resultaten sie führen, hängt auch wesentlich mit der Struktur der Abnehmerposition zusammen, die dem Anbieter gegenübersteht. Ein für die Interessendurchsetzung der Arbeitenden wichtiges Moment ihrer Marktlage liegt in der Frage, ob sie es mit vielen untereinander konkurrierenden Käufern ihrer Arbeitskraft zu tun haben oder ob sie einem oder wenigen ausgeliefert sind: Je breiter die Nachfrage nach ihren Fähigkeiten, desto günstiger ihre Lage. Daraus folgt, daß die Berufsinhaber entweder danach trachten müssen, Monopolisierungen ihrer Käufer zu verhindern und damit danach, selbst die Entwicklung "monopolgefährdeter" beruflicher Spezialfähigkeiten zu vermeiden.

1) Weber, M., Wirtschaftsgeschichte, a.a.O.

2) Danckert, W., Unehrliche Leute, Berlin und München 1963. Der Status der "Unehrlichkeit" bezog sich keineswegs nur auf den Arbeitsbereich, sondern war kennzeichnenderweise mit einer Fülle rechtlicher und sozialer Einschränkungen versehen, teilweise bis hin zu Heiratsverboten und fehlendem Rechtsschutz. Dies zeigt wohl, daß auch hier "Tätigkeit" gesagt, tatsächlich aber der Sozialstatus gemeint wurde; um ihn zu verändern, muß die Legitimität der Tätigkeit entzogen werden. Da das "Geheimnis" nicht aufzuheben war, wurde es selbst zur Grundlage der Verfehmung.

Die mögliche Monopolstellung des Abnehmers (und damit seine Chance, die Bedingungen des Tausches zu diktieren, s.o.) hängt, vom Angebot her gesehen, entscheidend davon ab, wie vielfältig die Bedürfnisse sind, die der Spezialist befriedigen kann, d.h., wie variabel und für wieviele Abnehmer er seine Arbeit einsetzen kann, wie vielseitig seine berufliche Lizenz also beschaffen ist. Die einseitige Ausprägung von persönlichen Arbeitsmöglichkeiten hat zur Folge, daß die derart spezialisierte Arbeitskraft nicht für jedes auftretende Arbeitsproblem eingesetzt werden darf bzw. kann, sondern daß sie auf solche Arbeitsvollzüge angewiesen ist, die in ihren Kompetenzbereich fallen, d.h.: Für die spezialisierte Arbeitskraft entsteht verschärft das Problem, entsprechende Arbeitsplätze zu finden.¹

Je enger die Lizenz definiert ist, desto schwieriger ist es, entsprechende Einsatzmöglichkeiten zu finden, je vielseitiger sie umgekehrt ausfällt, desto größer ist die Zahl der möglichen Arbeitsplätze. Daraus folgt, daß es im Interesse des Anbieters liegen muß, sehr einseitige Lizenzen oder solche, die sich auf punktuell auftretende Arbeitsprobleme beziehen, zu vermeiden, will er dem Nachfragemonopol weniger Abnehmer bzw. dem Risiko der Arbeitslosigkeit entgehen. Je generalisierter also die in den Lizenzen enthaltenen Kompetenzen und Fähigkeiten geschnitten sind, je mehr konkrete Einzelprobleme sie also abdecken, desto eher wird dieses Ziel erreicht. Der Anbieter muß darauf hinwirken, Kompetenzen für möglichst viele verschiedene Arbeitsgelegenheiten zu erhalten, also möglichst "universell" zu bleiben und lieber bestimmte Anwendungsmöglichkeiten seiner Arbeitskraft zeitweise nicht zu nutzen. Ein von diesem Achten auf Vielseitigkeit verschiedenes Bemühen, das dem gleichen strategischen Ziel dient, liegt im Versuch, Berufe so zu schneiden, daß ihr

1) Damit entsteht erst das - angesichts der vielfältigen durch Arbeit zu lösenden Probleme paradoxe - sozial vermittelte, in der sozialen Organisation der Arbeitsteilung begründete Risiko der "Arbeitslosigkeit". Es verweist darauf, daß arbeitsteilige Kompetenzverteilung, die Definition der Arbeitskräfte, mit der tatsächlichen Struktur der Arbeitsprobleme einer Gesellschaft bzw. auf einem bestimmten Niveau der Produktion nicht übereinzustimmen braucht. Solche Inkompatibilitäten können den Umbau der sozialen Struktur der Arbeitsteilung erzwingen.

Fähigkeitsausschnitt einen "analytischen" Bestandteil sehr vieler konkreter Einzelprobleme betrifft, in diesem Sinne also "funktionsbezogen" geschnitten ist. Die Lizenzen werden damit relativ "abstrakt", sie verlaufen gewissermaßen "quer" zu den einzelnen Arbeitsproblemen. So verläuft z.B. die Spezialisierung von Ärzten sehr selten nach Krankheitstypen, sondern meist nach generellen Organbereichen bzw. nach bestimmten abstrakten Behandlungstechniken.

Wesentliche Voraussetzung hierfür ist die Kontrolle der Berufsgruppe über ihr Ausbildungssystem, was wiederum besonders bei solchen Berufen der Fall ist, die sich der Laienkontrolle weitgehend entziehen können, und außerdem bei solchen, die mit relativ umfangreichen und komplizierten Ausbildungen verbunden sind.

Wesentlich für die Vermeidung von Käufermonopolen ist also die in den beruflichen Lizenzen enthaltene Flexibilität bzw. die mögliche Breite des Anwendungsbereichs. Dies würde Spezialisierung aus der Sicht der Arbeitenden überhaupt sinnlos erscheinen lassen, wenn auf der anderen Seite nicht die Vielseitigkeit im umgekehrten Verhältnis zur möglichen Intensivierung, d.h. zur Entwicklung spezifischer, nicht jedem zugänglicher Fähigkeiten stünde.¹ Die Notwendigkeit, möglichst besondere, unersetzbare Spezialfähigkeiten auszubilden, führt somit für den Anbieter zu einem zentralen Dilemma der Arbeitsteilung: er muß nämlich eine Balance finden zwischen notwendiger Spezialisierung und zu vermeidender Einseitigkeit.²

-
- 1) "Der größte Fortschritt in den produktiven Arbeitskräften und die Vermehrung der Geschicklichkeit, Gewandtheit und Einsicht, womit die Arbeit irgendwo geleistet oder verrichtet wird, scheint eine Wirkung der Arbeitsteilung gewesen zu sein."
(Smith, A., a.a.O., S. 3)
 - 2) So schreibt auch Mandel, E., a.a.O., S. 26: "Das Fehlen einer Arbeitsteilung, die darauf hinausliefe, spezielle Fertigkeiten zu entwickeln, verhindert die Ausbildung von Techniken, die eine sehr lange Lehrzeit und besondere Kenntnisse erfordern; aber es erlaubt eine harmonische Entwicklung des Körpers und der menschlichen Tätigkeit."

Dieses Dilemma wird verschärft angesichts der Tatsache, daß mangels Übung und weiterer Ausbildung die "überschießenden" Fähigkeiten des Spezialisten mehr und mehr verlorengehen - eine Veränderung, die umso schwerer wiegt, als dank der Intensivierung der Arbeit in den anderen Spezialgebieten dort die entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten beträchtlich verfeinert und weiterentwickelt werden können. Es trifft wohl zu, "daß ein Arbeiter, der lebenslang eine und dieselbe Operation verrichtet, seinen ganzen Körper in ein automatisches einseitiges Organ verwandelt"¹. Die Verfestigung der Spezialisierung der Arbeitsfähigkeiten bezeichnet damit tendenziell unumkehrbare Entwicklungen, die es dem Arbeitenden nicht oder nur mit großer Mühe erlauben, in späteren Lebensabschnitten seine zuvor nicht entwickelten Anlagen und Möglichkeiten nachträglich zu mobilisieren und zu entfalten.

Arbeitsteilige Lizenzen unterscheiden sich also relevant danach, inwieweit dieser Effekt allzu großer Einseitigkeit vermieden werden kann. Entsprechende Möglichkeiten liegen in der Verhinderung oder Bekämpfung neuer Spezialberufe, die sich um Teile der eigenen Fähigkeiten gruppieren und damit den eigenen möglichen Einsatzbereich schmälern (auch in diesem Zusammenhang spielt der Konflikt zwischen Technikern und Ingenieuren eine Rolle). Das Problem wird jedoch dadurch verschärft, daß die Konkurrenz unter den Anbietern diese über die Grenzen ihrer Lizenzen eifersüchtig wachen läßt, so daß die Ausweitungen des Spezialgebiets bzw. neue Spezialisierungsversuche Konflikte unter den Arbeitenden selbst hervorrufen. Hier zeigt sich, daß die arbeitsteilige Differenzierung auch durchaus zu einer Differenzierung der strukturellen Interessen führen kann (bis hin zum Interessenantagonismus) und "Solidarität" zwischen den Inhabern unterschiedlicher Lizenzen nicht unbedingt erwartet werden kann.

1) Marx, K., Das Kapital, Band 1, a.a.O., S. 384.

Der Anbieter kann auch versuchen, Monopolisierungen und Absprachen auf der Abnehmerseite durch direkte Kontrollen über die Abnehmer zu verhindern. Dies dürfte sehr selten und nur dann gelingen, wenn der Anbieter bei günstiger Bedürfnislage über entsprechende Machtmittel und einen entsprechenden Apparat verfügt. Hier liegt eine Funktion von einschlägigen Verbänden¹, die sich in dieser Hinsicht als Verfechter des "Pluralismus" zumindest unter den Beschäftigten erweisen (vgl. etwa Stellungnahme der Journalistenverbände zu Verlagskonzentrationen), aber auch als "Gegenmacht" bei Absprachen unter den Beschäftigten auftreten und im Falle faktischer Monopole wohl die wirksamste Garantie dafür darstellen, daß die betroffenen Berufstätigen entsprechende Kompensationen (z.B. Kündigungsschutz, spezielle Sicherheitsgarantien oder finanziellen Ausgleich) durchsetzen können.

Bei zunächst marktummittelbaren Arbeitsangeboten, die sich ihrer Struktur nach auf eine sehr breite Abnehmerschicht richten, jedoch auf Grund großer Angebotskonkurrenz, auf Grund ihrer Verzichtbarkeit oder auf Grund äußerer Probleme (z.B. große räumliche Entfernungen) Absatzschwierigkeiten haben, kann besonders leicht der Fall eintreten, daß sich "Zwischenhändler" einschalten, die als Abnehmer der Arbeitsleistung auftreten, um sie ihrerseits weiter anzubieten. Der Anbieter hat es dann mit einem vergleichsweise mächtigen Abnehmer zu tun, der zudem bestimmte Teilbereiche seiner früheren Lizenz - Marktkennntnis, Kundenkontakt usw. - für sich beansprucht und sich mehr und mehr Kontroll- und Anweisungsbefugnisse anzueignen versuchen wird, da sein eigener Vorteil als Anbieter davon abhängt. Dies kann bis zum direkten Lohnabhängigkeitsverhältnis führen, wenn der Abnehmer der Arbeitsleistung zugleich die eigenen Produktionsmittel einsetzt.²

-
- 1) Vgl. z.B. die Situation der Fluglotsen, auch die der Bauern und Versuche der EDV-Fachleute; s. auch Hall, O., The Stages of a Medical Career, in: A.J.S., 1948, sowie Daheim, H.J., Soziologie der Berufe, a.a.O.; vgl. auch die Bemerkungen zu Berufsverbänden weiter unten.
 - 2) Dies beschreibt genau die Stufen des Übergangs von selbständigen Handwerkern zu Lohnarbeitern; vgl. hierzu die oben zitierten Bemerkungen von Weber, M.; vgl. auch Fischer, W. (Hrsg.), Quellen zur Geschichte des deutschen Handwerks, Göttingen 1957.

Die Frage ist hier wieder, inwieweit es die Lizenz überhaupt zuläßt, solche ihrerseits anbietenden Abnehmer zu umgehen oder, wo dies nicht möglich ist, zumindest deren Monopolisierung zu verhindern, also mehrere Abnahmemöglichkeiten offenzuhalten (wobei wiederum zu fragen ist, inwieweit dies lediglich als Chance, z.B. durch Betriebswechsel, und wie weit es als tatsächliche Möglichkeit, z.B. durch Arbeit für mehrere Händler, gegeben ist).

Direkte Angebote an den Verbraucher dürften immer dazu führen, daß die Lizenzen relativ komplex und vielseitig bleiben, daß der Anbieter größere Autonomiechancen behält, insgesamt größere soziale Bewegungsspielräume bestehen, auch größere Eigenverantwortung und Dispositionsmöglichkeiten, d.h. verbleibende "Einheit" von Arbeit und ihrer Verwertung. Deshalb liegen solche Lizenzen, die ihrer Struktur nach die prinzipielle Möglichkeit zu "selbständiger" bzw. "freiberuflicher" Tätigkeit zulassen und somit marktummittelbar, also ohne Dazwischentreten der Unternehmer, einzusetzen sind, im Interesse der Anbieter.

Dies wirft ein Licht auf das Problem der "professions in organization", d.h. auf den Fall, in dem traditionell (bzw. dem Selbstbild nach¹⁾ freiberuflich tätige "Experten" in komplexe Organisationen einrücken und hier lohnabhängig werden²⁾:

"Berufe, die stärker als andere auf gesichrten wissenschaftlichen Kenntnissen beruhen und deren Leistung eher vom Erfolg her beurteilt werden kann, etwa Ingenieure im Vergleich zu Psychotherapeuten, lassen sich leichter in bürokratische Organisationen einordnen und, zumindest indirekt, vom Laien kontrollieren. Damit ist der unabänderliche Autonomiebereich ... kleiner als in anderen Berufen."³⁾

1) Kornhauser, W., a.a.O.

2) Vgl. u.a. Hughes, E.C., a.a.O., sowie Blau, P.M. und Scott, W.R., Formal Organizations, San Francisco 1962, und McElrath, D.C., Perspectives and Participations of Physicians in Prepaid Group Practice, in: A.S.R., 1961.

3) Rüchemeyer, D., Professions ..., a.a.O., S. 252.

Solange der Übergang von ehemals "freien" Berufen zu Lohnabhängigen-Berufen nicht mit einer Umstrukturierung der beruflichen Lizenz verbunden ist, bleibt die freie Praxis immer latent als Möglichkeit offen und kommt es einerseits zu Loyalitätskonflikten zwischen Berufsgruppe und Organisation¹, und andererseits behalten die Berufsinhaber der Organisation gegenüber ein Druckmittel in der Hand, das ihnen u.U. größere Autonomie verschafft bzw. es real ermöglicht, Konflikte durch Austritt aus der Organisation zu lösen.²

c. Strategien der Konkurrenzreduzierung

Auf das Problem der Konkurrenz unter den Anbietern wurde mehrfach hingewiesen. Es ist struktureller Bestandteil der Warenproduktionsbeziehungen und insofern prinzipiell mit der Berufsform der Arbeitskraft verknüpft. Zugleich bedeutet die Ausdifferenzierung und Institutionalisierung eines Berufs aber auch, daß für den einzelnen Berufsinhaber dadurch Konkurrenz reduziert und kanalisiert wird: Metzger konkurrieren nicht mit Steuerberatern, sondern mit allen anderen Metzgern - mit diesen aber dafür umso heftiger, weil in einem eng begrenzten Feld. Die Art der Berufskonstitution definiert somit Konkurrenz- und konkurrenzfreie Bereiche, wobei es solche beruflichen Zusammensetzungen und Abgrenzungen von Fähigkeiten gibt, bei denen mehr, und andere, bei denen weniger Konkurrenz entsteht, sowie solche, die dem einzelnen oder auch der ganzen Berufsgruppe mehr oder weniger gute Chancen einräumen, die schädlichen Wirkungen der Konkurrenz zu kontrollieren und zu minimieren.

Während die Berufsinhaber nur wenige Chancen haben, die Konkurrenz unter ihren Käufern zu fördern (weil sie keine unmittelbare Möglichkeit haben, in die Struktur der Arbeitsplätze einzugrei-

1) Vgl. Kernhauser, W., a.a.O.; Wilensky, H.L., *Intellectuals in Labor Unions*, New York 1956; Marvick, D., *Career Perspectives in a Bureaucratic Setting*, An Arbor 1954; Blau, P.M. und Scott, W.R., a.a.O.

2) Vgl. Burns, T. und Stalker, G.M., *The Management of Innovation*, London 1961, oder auch Reiss, A., *Occupational Mobility of Professional Worker*, A.S.R., 1955.

fen), haben zahlreiche Berufsgruppen ein verzweigtes Instrumentarium zur Reduzierung der Konkurrenz unter ihren Inhabern selbst entwickelt. Das Problem der Konkurrenz besteht einmal zwischen den Inhabern verschiedener Berufe und betrifft hier die Abgrenzung der jeweiligen Fähigkeitsbereiche; zum anderen besteht es zwischen den Inhabern gleicher Berufe als Konkurrenz um den Verkauf der gleichen Leistung.

Letzteres führt zu spezifischen Konkurrenzvermeidungsstrategien, die wiederum je nach Art der Berufsschneidung verschieden möglich sind und die durchaus auf die Konstruktion der Lizenz zurückwirken können. Solche Strategien liegen vor allem in drei Formen vor:

Einmal kann der einzelne Anbieter versuchen, seine Leistung als persönliche, individuelle Leistung zu gestalten bzw. auszugeben, die von den anderen Anbietern gleichen Namens keineswegs ersetzt werden kann. Dies ist nur bei solchen Lizenzbereichen möglich, die relativ große persönliche, nicht standardisierte Fähigkeiten beinhalten und widerspricht der Institutionalisierung dieser Lizenz.¹ Der Arbeitende sucht sich hier gewissermaßen als Person anzubieten, nicht als Lizenzinhaber. Diese Strategie kann auch zum Widerstand gegen Standardisierung bzw. zur Behauptung von persönlichkeitsabhängigen Lizenzbereichen führen.² Sie ist dort möglich, wo solche Fähigkeiten und Tätigkeiten Berufsinhalte werden, die persönliche Interpretationsleistungen erfordern bzw. ermöglichen (alle künstlerischen, "strategischen", viele, die individuelle Anwendung systematischen Wissens auf wechselnde, offene Situationen verlangen, alle "kreativen") oder bei denen zumindest für einige Arbeitende die Möglichkeit besteht, eine solche besondere, nicht-alltägliche, außergewöhnliche Interpretation für ihre Person zu behaupten ("Star"-Anwälte, "Star"-Reporter, "Star"-Chirurgen etc.).³

1) Vgl. z.B. Künstler, Stars - in gewisser Weise auch Manager.

2) Vgl. hierzu auch Gross, E., Work and Society, New York 1958.

3) Vgl. z.B. Griff, M., The Commercial Artist, in: Stein, M.R. u.a. (Hrsg.), Identity and Anxiety, Glencoe 1960, oder Kaye, B., The Architectural Profession in Britain, London 1960, u.a.

Zum anderen können Inhaber gleicher Lizenz versuchen, die Zahl ihrer Kollegen möglichst klein zu halten, wozu sie den Berufszugang selbst kontrollieren und entsprechende Zugangssperren oder -voraussetzungen einrichten müssen. Dies gelingt nur bei Fähigkeiten, die nicht ohne weiteres von jedermann entwickelt werden können und bei weitgehender Organisiertheit und Autonomie der Berufsgruppe und führt im Extremfall zu ihrer "Abschließung". Voraussetzung für diese Strategie ist entweder, daß ein zu geringer Bedarf plausibel nachgewiesen werden kann, oder daß das Niveau der Anforderungen an den Bewerber sehr hoch zu schrauben ist und somit genügend selektiv wirkt. Letzteres hat die Nebeneffekte, die Besonderheit der benötigten Fähigkeiten zusätzlich zu unterstreichen und außerdem Selbstrekrutierungen zu begünstigen. Es entstehen also relativ abgeschlossene, elitär Gruppen von Lizenzinhabern.

Schließlich kann eine Gruppe von Spezialisten gleicher Lizenz darum bemüht sein, Konkurrenz durch Absprachen zu vermeiden. Hierin dürfte einer der wesentlichen Anstöße zur Bildung von Verbänden bestehen, die Taxordnungen, Qualitätsvorschriften und Arbeitsreglements verfassen können und ihre Mitglieder verbindlich darauf festzulegen versuchen.¹ Die Verbände müssen gleichzeitig danach trachten, möglichst alle Inhaber der entsprechenden Lizenzen zu erfassen, sie erfolgreich zu kontrollieren und somit das Angebot zu monopolisieren.

Hier wird deutlich: Die in der Literatur sehr oft erwähnte und beschriebene Kontrollfunktion des Berufsverbands über die Mitglieder der Profession ist vermutlich weniger in dem "moralischen"

1) "Schließlich ist die Machtposition des Berufs von ausschlaggebender Bedeutung. Sie ist u.a. abhängig von den Chancen der Verbandsorganisation, von der wirtschaftlichen Stellung des Berufs, speziell dem Charakter der Nachfrage, ihrer Intensität und Elastizität, und dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem jeweiligen Dienstleistungsmarkt, vom gesellschaftlichen Ansehen und Prestige des Berufs sowie von Koalitions- und Konkurrenzbeziehungen zu anderen Gruppen mit einem gewissen Machtpotential." (Vgl. Rüchemeyer, D., Professions ..., a.a.O., S. 252)

Willen begründet, die "für das Funktionieren der modernen Gesellschaft notwendigen Fähigkeiten" (Carr-Sounders) auch sachgerecht sicherzustellen, als darin, Normalstandards "richtiger" Arbeitsausführung zu erlassen, die einerseits von jedem Mitglied erfüllbar sind, andererseits aber ein für alle schädliches gegenseitiges Über- oder Unterbieten in Leistungsangebot und Gegenleistungsforderung vermeiden helfen, wobei dann selbstverständlich auch die Gefahr der konkurrenzbedingten "dysfunktionalen" Leistungssenkung gemindert wird. Letzteres wird als Alibi der Verbandstätigkeit öffentlich besonders herausgestellt. So gesehen, wirken Berufsverbände nicht anders als jene informellen Arbeitsgruppen in der betrieblichen Produktion, die ebenfalls über "Normalstandards" der Leistung entscheiden, mit dem Unterschied, daß ihnen die "moralische" Legitimation der professionellen Verbände fehlt.¹

Urform und zugleich "klassisches" Vorbild aller Berufsverbände sind die mittelalterlichen Handwerkerzünfte, die alle Tendenzen und Merkmale der Verbandsbildung auf beruflicher Grundlage bereits in sehr verfeinerter Form herausgebildet hatten (und damit zeigen, wie Berufsverbände die typischen Formen der Vertretung von Anbieterinteressen unter Bedingungen einfacher Warenproduktion sind):

Das Hauptproblem der mittelalterlichen Handwerker liegt in der Frage, in welchem Verhältnis die Produzenten auf die verschiedenen Arbeitszweige innerhalb der städtischen Gesellschaft verteilt werden sollen, d.h. die Über- und Unterbesetzung einzelner Handwerkszweige im Verhältnis zu den Abnehmerbedürfnissen bedurfte der besonderen Regelung. Entsprechend treffen sich hier die Interessen der Stadtherren, denen daran gelegen ist, die Versorgung der städtischen Bevölkerung sicherzustellen, und die "Nahrungsinteressen" der Handwerker selbst, die sich von Konkurrenz- und Marktabhängigkeit möglichst befreien wollen, in der Entstehung von Vereinigungen von Handwerkern gleichen Spezialgebiets, den Zünften. Explizites Ziel der Zünfte ist die "Nahrungssicherung". Es handelt sich um Kollektivgebilde, deren innere Beziehungen nicht auf der Basis

1) Vgl. zu Letzterem Gouldner, A.W., *Wildcat Strike*, New York 1965; Roethlisberger, F.J. und Dickson, W.J., *Management and the Worker*, Cambridge, Mass. 1939; oder Whyte, W.F., *Money and Motivation*, New York 1955.

verwandtschaftlicher Bindungen, sondern gleicher Spezialarbeit vermittelt sind. Die Zunft besitzt eine eigenständige "Identität" als Anbieter von Arbeitskraft. Auf Grund des Zunftzwangs, der alle Handwerker verpflichtete, in die jeweilige Zunft einzutreten, konnte sie nach innen die Arbeitsleistungen der Einzelhandwerker so ordnen, kontrollieren und beschränken, daß diese nach außen praktisch als einheitliches Angebot erschienen (Konkurrenzverbote, Preis- und Qualitätsüberwachungen, Herstellungsüberwachung, gewerbegerichtliche Befugnis). Auf Grund ihrer beträchtlichen ökonomischen und politischen Macht konnte die Zunft auswärtige Konkurrenz weitgehend einschränken und die Abnehmer zum Kauf am Ort zwingen. Der Mißbrauch dieser Macht, der sich in der Spätzeit der Zünfte zeigte, sollte durch die Verpflichtung der Zunft vermieden werden, den Bedarf der Einwohnerschaft ausgiebig und befriedigend zu decken, eine Voraussetzung dafür, daß die Zunftrechte von zuständigen Stadt- oder Gerichtsherren verliehen wurden.

Die Zunftregeln und -gesetze sind insgesamt historisch spezifische, organisatorische Lösungen der im letzten Abschnitt beschriebenen strategischen Probleme der Arbeitsteilung. In den politischen Machtkämpfen der Zünfte kommen alle "anbietertypischen" Autonomie-, Monopolisierungs- und Kontrollbestrebungen zum Ausdruck und z.T. auch zu ihrer organisatorischen Fassung. Insbesondere die Konkurrenz um "günstige" Arbeitsteilungsschnitte und Lizenzkonstruktionen wird in den Interessenkämpfen zwischen den Zünften deutlich, wobei die Sieger in diesen Kämpfen meist die kapitalkräftigsten Zünfte bzw. diejenigen waren, die das Endstadium des Produktionsprozesses, damit Marktanteile für sich reservieren konnten.¹

Verbandsbildung hängt wesentlich ab von der Struktur und Strategie der Abnehmerseite und von gesetzlichen Regelungen, vor allem aber auch von der Organisierbarkeit der jeweiligen Arbeitskräftegruppe bzw. von der Vertretbarkeit ihrer Interessen, die wiederum mit der Art der Berufsschneidung zusammenhängt. Hier läßt sich die Vermutung anschließen, daß die Arbeitenden dann zur Berufsverbandsbildung als Instrument ihrer Interessenverfolgung bzw. der Verbesserung ihrer "Vermarktungsbedingungen" greifen, wenn ihre berufliche Lizenz inhaltlich auf relativ unersetzbaren und relativ seltenen Fähigkeiten und Tätigkeiten beruht, wenn sie sich also dazu eignet, als relevantes Macht- und Drohmittel die eigenen Interessen "vertretungsfähig" zu machen, und wenn die beruflichen Einsatzsituationen dieser Lizenz einigermaßen homogene Konkreti-

1) Vgl. hierzu insbesondere Weber, M., Wirtschaftsgeschichte ..., a.a.O.

sierungen der Interessenlage derer erlauben, die diesen Beruf in verschiedenen Stellen und Situationen ausüben (wenn die Berufstätigen also überhaupt organisierbar sind). Sind beide Bedingungen erfüllt, dürfte Verbandbildung ein präzise greifendes Mittel der Interessenverfolgung sein, weil es relativ "hautnah" bei der konkreten, spezifischen Berufssituation ansetzt und auch verhältnismäßig kleinen Gruppen noch durchschlagenden, gruppenspezifischen Erfolg verspricht (vgl. z.B. die Fluglotsen).

Bei weniger gut organisierbaren Lizenzkonstruktionen dagegen eignet sich nicht der besondere Berufsinhalt als Basis der Organisation und Vertretung der Vermarktungsinteressen. Dies ist typischerweise bei allen geringer qualifizierten bzw. bei solchen Berufen der Fall, die in stark heterogene Einsatzsituationen führen, also z.B. Facharbeiter, kaufmännische Angestellte, Un- und Angelernte; hier wird dann auch weniger der Berufsinhalt strategisch genutzt als die - den besonderen Berufsinhalt übergreifende, allen Berufstätigen gemeinsame - Arbeitsleistung überhaupt als dasjenige Moment, von dem die Abnehmer abhängig sind, so daß deren generelle Verweigerungsmöglichkeit ihnen gegenüber folglich als Machtmittel eingesetzt werden kann: Es bildet sich hier somit das berufsübergreifende Prinzip der gewerkschaftlichen Organisation heraus, das auf der Solidarisierung unterschiedlicher Berufsgruppen untereinander beruht, insofern von den strategischen Vor- und Nachteilen einzelner beruflicher Lizenzkonstruktionen unabhängig ist (und z.B. die Ungelernten noch an den Vorteilen der "Unverzichtbarkeit" der wissenschaftlich-technischen Intelligenz teilhaben läßt, weshalb sich Gewerkschaften zu Recht auf das "Solidaritätsprinzip" zwischen den Inhabern sehr unterschiedlicher Berufe berufen), aber den Nachteil der relativ großen Distanz zu den Sonderproblemen der Spezialberufe hat. Anders gesehen, potenziert die Gewerkschaft die Konkurrenzvermeidungsmechanismen des Berufsverbands, indem sie nicht nur die Konkurrenz gleicher Berufsinhaber um die gemeinsamen Marktchancen abbaut, sondern darüberhinaus auch die Konkurrenz zwischen den Berufen aufzuheben sucht - weshalb sie

typischerweise bei solchen Berufsgruppen auf wenig Gegenliebe stößt, die aus ihrer Besonderheit gegenüber anderen besondere Vorteile zu ziehen hoffen.¹

Die Konkurrenz unter den Inhabern verschiedener Lizenzen bezieht sich u.a. auch auf die Struktur und Inhalte der Lizenzkonstruktionen selbst:

Jede Berufsgruppe wird darauf achten müssen, das ausschließliche Anrecht auf die Bearbeitung eines ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsgebiets zu erhalten, Laien und "Pfuscher" also fernzuhalten. Hier zeigt sich ein deutliches Interesse (zumindest der "privilegierteren") Berufsinhaber selbst an der klaren Abgrenzung und Institutionalisierung der beruflichen Fähigkeitskomplexe untereinander. Für alle anderen Arbeitenden bedeutet die Reservierung eines bestimmten Arbeitsgebiets dann jedoch den Verlust entsprechender Arbeitsmöglichkeit, worin eine mögliche Quelle des Konflikts und der Interessenauseinandersetzung zwischen den Arbeitenden selbst besteht.

Die Monopolisierung von Arbeitsfähigkeiten und -tätigkeiten durch eine Berufsgruppe bedeutet immer auch, daß sie sich gegenüber den anderen Arbeitenden relativ "günstige" Fähigkeiten und Tätigkeiten sichert. Die beruflichen Abgrenzungsstrategien sind daher zugleich Strategien der Statusdifferenzierung, Statusverbesserung bzw. "Besitzstandswahrung" gegenüber anderen Gruppen von Berufsinhabern. Hierher gehören Versuche von Berufsgruppen, die Grenzen des Arbeitsbereichs, für den sie "zuständig" sind, auszudehnen bzw. durch ökonomische, ausbildungstechnische oder rechtliche Mittel abzusichern.

1) Vgl. hierzu z.B. Goldstein, W., The Perspectives of Unionized Professionals, in: Social Forces, 1959; Zald, M.N., Occupations and Organizations in American Society, Chicago 1971; Hortleder, G., a.a.O.; Taylor, L.K., a.a.O.; Drucker, P.F., The Employee Society, in: A.J.S., 1953; sowie Wilensky, H.L., The Professionalization of Everyone?, in: A.J.S., 1964.

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß der Ausbau und die Verfügung über einen eigenen Ausbildungsgang sowohl einen wesentlichen Schritt auf dem Weg der sozialen Etablierung eines Berufs darstellt, als auch ein strategisch günstiges Instrument abgibt, um hochspezialisierte, bisher unbekannte - und also von Laien un-nachahmliche - Fähigkeiten zu entwickeln, von denen dem Käufer gegenüber die Behauptung durchgesetzt werden muß, daß diese Fähigkeiten unbedingt notwendig und für bestimmte Problemlösungen unverzichtbar sind. Hier wird nun die strategische Bedeutung solcher Ausbildungen im Rahmen der Konkurrenzvermeidung erkennbar: Die Durchsetzung solcher Spezialausbildung ermöglicht es nicht nur, für alle sichtbar zu regeln, wer zur Berufsgruppe dazugehört und ein Anrecht auf ihre Lizenz hat und wer nicht, sondern sie ist darüberhinaus derjenige Hebel, der berufliche Spezialisierung in Persönlichkeitsstrukturen einprägt und so sozial-normative, damit noch relativ leicht verletzbar und übertretbare Kompetenz- und Inkompetenzdefinitionen in psychisch-personengebundene, damit aber individuell kaum veränderbare faktische Unfähigkeitsstrukturen überführt¹: Dann aber, wenn die anderen nicht nur mittels entsprechender sozialer Sanktionen konfliktreich vom eigenen Arbeitsgebiet ferngehalten werden müssen, sondern wenn evident ist, daß sie die dafür erforderlichen Fähigkeiten einfach gar nicht beherrschen, dann erst stellen diese anderen keine ernstzunehmende Konkurrenz mehr dar.²

Hier wird deutlich, wie die "politischen" Strukturen des Berufs dazu führen, daß Berufe nicht nur Medien der Perfektionierung von Fähigkeiten sind, sondern zugleich auch - bei allen anderen Berufstätigen - systematisch mögliche Fähigkeitsentwicklungen verhindern und blockieren.³ Die jeweils erreichten Zwischenetappen

1) Vgl. Bisseret, N., a.a.O.

2) Hierin liegt ebenfalls eine entscheidende Funktion von Berufsverbänden; vgl. zum Typus der "qualifying associations" Miller-son, G., The Qualifying Associations, London 1964.

3) Gleichzeitig wird es zum wichtigen Unterscheidungskriterium, wie günstig die Ausgangspositionen sind, die die jeweiligen Lizenzen für die hier beschriebenen Strategien bieten bzw. welche strategischen Möglichkeiten sie überhaupt eröffnen. Darüberhinaus liegt hier ein Ansatzpunkt zur Untersuchung des sozialen Strukturwandels arbeitsteiliger Gliederungen.

in diesen Konstruktionsprozessen bleiben jedoch prinzipiell problematisch und labil. Berufsschnitte liegen nicht einmal fest, sondern sie unterliegen beträchtlichen historischen Wandlungen: Die Inhaber der jeweiligen beruflichen Lizenzen können dazu tendieren, diese auszudehnen (und damit in Domänen anderer Gruppen einzubrechen), wie die anderen Gruppen versuchen können, einmal vergebene Lizenzen zurückzunehmen oder "umzudefinieren". Beispiel hierfür sind die Konflikte zwischen verschiedenen Kategorien von Ärzten einerseits und Homöopathen, Augenoptikern, Chiropraktikern andererseits. Arbeitsteilige Differenzierungen beruhen ja keineswegs auf erbsten biologischen Notwendigkeiten, sondern sie stehen Anlagen und Fähigkeiten der Menschen gegenüber, die als solche immer "universeller" sind als es die jeweiligen Spezialausschnitte erfordern. Die Stabilität arbeitsteiliger Gliederung ist daher Resultat sozialer Kanalisierung und "Lizenzierung", damit aber bleibt sie veränderbar, Grenzüberschreitungen sind immer möglich. Umso wichtiger wird es für die einzelnen Spezialistengruppen - besonders für die privilegierten -, für die Stabilität arbeitsteiliger Strukturen zu sorgen und darauf zu achten, daß "jeder in seinem Stand bleibt". Die Tendenz zur Institutionalisierung und Verfestigung arbeitsteiliger Schnitte und Gliederungen ergibt sich also hier, ähnlich wie oben im Rahmen der Abnehmerstrategien, durchaus als strukturell begründetes Interesse bestimmter Gruppen von Lizenzinhabern. Die Verfestigungsvorgänge in bezug auf arbeitsteilige Strukturen können somit auch als Resultat interessenabhängiger sozialer Prozesse, sozialer Kontrollen und Stabilisierungen gedeutet werden.

d. Strategischer Einsatz öffentlicher Kontrollen

Die Berufsschneidungen ebenso wie die Lage und Strategien der Lizenzinhaber ergeben sich jedoch nicht ausschließlich aus den Beziehungen der Arbeitenden untereinander bzw. zu den jeweiligen Abnehmergruppen. Es besteht vielmehr ein objektives gesamtgesellschaftliches Interesse an der Steuerung und Kontrolle der Arbeitsteilung, der Vergabe der einzelnen Lizenzen und schließ-

lich der Leistung der Lizenzinhaber selbst. Dieses Gesamtinteresse gerät tendenziell in Widerspruch zu den Partialinteressen von Anbietern und Abnehmern, wobei es für die Anbieter wesentlich darauf ankommt, Strategien zu entwickeln, die zumindest dem Anschein nach subjektives und objektives Wohl miteinander versöhnen.¹ Es stellt sich dabei die (nur in konkreter historischer Analyse zu klärende) Frage, inwieweit dieses Gesamtinteresse tatsächlich institutionell vertreten wird.

Gewöhnlich beanspruchen die Organe des Staats, das "Gemeinwohl" gegenüber partiellen Gruppeninteressen zu vertreten, wobei allerdings gerade staatliche Instanzen durchaus Eigeninteressen entwickeln können bzw. von bestimmten Gruppeninteressen abhängig werden. Immerhin pflegen sie eigene Strategien im Hinblick auf die Struktur der Arbeitsteilung bzw. die Konstruktion arbeitsteiliger Lizenzen zu entwickeln:

In unserer Gesellschaft kommt dem Staat offiziell eine Rolle im formell geregelten Verfahren der Anerkennung und Streichung von "industriellen Ausbildungsberufen" zu (in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaft), bei zahlreichen anderen Berufen behält er sich vor, viele dort auf dem Weg der Selbstverwaltung entwickelten Strukturen und Prozeduren - etwa Ausbildungsordnungen, Zulassungsregeln etc. - zu prüfen und zu kontrollieren.²

Diese relativ große Bedeutung des Staats im sozialen Prozeß der Berufskonstitution hat strukturelle Gründe, die vor allem mit der Problematik qualifizierter Ausbildungen unter kapitalistischen Warenproduktionsbedingungen zu tun haben dürften³: Bliebe die

1) Vgl. z.B. Ben David, J., Akademische Berufe und Professionalisierung, in: Soziale Schichtung und Mobilität (Sonderheft 5 der KzfS), 1965.

2) Vgl. Hesse, H.A., a.a.O.

3) Vgl. hierzu auch die Ausführungen von Krause, E., Grundlagen ... a.a.O., S. 55: "Das System der deutschen Berufsausbildung für den industriellen Sektor beruht auf normativen Grundlagen, die, losgelöst von der besonderen Interessenlage des einzelnen Industrieunternehmens, in übergeordneter Weise erarbeitet sind. Es geht hierbei um Rahmenbestimmungen, die notwendig sind, weil die Ausbildung des Nachwuchses nicht für einen bestimmten Betrieb, sondern für einen Beruf erfolgen muß. Der Betrieb ist nicht frei in dem, was er in der Ausbildung seiner Schützlinge zu tun hat, sondern er muß gewisse Auflagen und Normen erfüllen, die überbetrieblich im Interesse des Gemeinwohls festgelegt sind. Jedenfalls ist dies bei uns in Deutschland der Fall, und diese von der Wirtschaft selbst geschaffene und vom Staat anerkannte Ordnung hat sich bisher durchaus bewährt."

Berufsausbildung ganz den Einzelbetrieben überlassen, wäre ihr Stand und ihre Entwicklung einerseits vom wirtschaftlichen Wohlergehen der jeweiligen Betriebe, andererseits völlig gebunden an die jeweiligen betrieblichen Einzelinteressen in bezug auf Arbeitsfähigkeit.

Würden durch Rentabilitätsüberlegungen derartige Ausbildungen tendenziell auf ein Minimum begrenzt, dann würden die auf spezielle Betriebsinteressen zugeschnittenen Sonderausbildungen die Mobilität der Arbeitenden erheblich behindern und zu völlig heterogenen, unübersichtlichen Ausbildungen und Berufen führen. In dem Maße, in dem damit die Transferierbarkeit der Arbeitsfähigkeiten an andere Arbeitsplätze in anderen Betrieben vermindert wird, entstehen einerseits erhebliche Beschäftigungsrisiken, die andererseits auch im Interesse der Industrie die Zahl der für jeden Einzelbetrieb verwertbaren bzw. in seinen Produktionsprozeß einzubeziehenden Arbeitskräfte erheblich begrenzt und überdies langfristig eventuell mit Versorgungsverpflichtungen diesen Arbeitenden gegenüber verbunden ist. Damit entsteht auch ein überbetriebliches Interesse an der Verbesserung, Ordnung und Standardisierung des Ausbildungswesens und damit der (beruflich gebundenen) Arbeitsfähigkeiten, dem der Staat mit der Entwicklung von "Berufsordnungsmitteln", insbesondere der überbetrieblichen Festlegung abgegrenzter "Berufsbilder", entspricht.

Das Verhältnis der Lizenzinhaber gegenüber den staatlichen Instanzen ist zwiespältig: Einerseits können sie versuchen, staatliche Macht- und Kontrollmittel zu ihren Gunsten einzusetzen, andererseits müssen sie darum bemüht sein, staatliche Aufsicht, die sich auf die eigene Lizenz bezieht, zu vermeiden. Damit wird der Anspruch auf staatlichen Schutz in dem Maße Erfolg haben, in dem es einer Gruppe von Lizenzinhabern gelingt, ihren besonderen Beitrag zum Gemeinwohl und dessen Bedrohung durch Konkurrenz oder Abnehmerstrategien anschaulich zu machen und nachzuweisen.¹ Die Strategien zielen darauf ab, staatlich geregelte Ausbildungsordnungen, Zulassungsbeschränkungen, Verbandsanerkennungen oder Be-

1) Vgl. McElrath, D.C., Perspectives ..., a.a.O.

sitzstandswahrungen (ebenso wie die staatliche Kontrolle gewisser Abnehmerstrategien) als im öffentlichen Interesse liegend zu fordern. Der Erfolg dieser Bemühungen wird davon abhängen, inwieweit sich die zu schützenden Bestandteile der Lizenz mit dem decken, was staatliche Instanzen jeweils als "öffentliches Interesse" definieren.¹

Auf der anderen Seite werden es die Lizenzinhaber vermeiden müssen, unter staatliche Kontrollen zu geraten, die ihre Erwerbschancen mindern und ihren sozialen Besitzstand gefährden könnten.² Dabei kann der Ruf nach staatlichem Schutz solche Kontrollen der Arbeitsausübung etc. geradezu herausfordern, wenn nämlich tatsächlich ein "öffentliches Interesse" nachgewiesen wurde. Um solcher Aufsicht zu entgehen, müssen die Lizenzinhaber deren Überflüssigkeit nachweisen. Dies gelingt dann, wenn sie über ausreichende Eigenkontrollen verfügen oder durchsetzen können, daß sie selber die ausschließliche Kompetenz zu dieser Kontrolle erhalten. Wesentlicher Bestandteil dieser Strategien sind spezifische "Berufsethiken", die immer die Orientierung der Lizenzinhaber an der fachlichen Leistung bzw. das "Service-Ideal" gegenüber ihrer Erwerbsorientierung betonen.

Die Herausbildung eines besonderen "Code of ethics" scheint also weniger etwas damit zu tun zu haben, daß bestimmte Professionen ein besonders dem Gemeinwohl verpflichtetes Verhalten an den Tag legen oder besonders "altruistisch" motiviert sind³ als damit, daß sie eine solche altruistische Motivation demonstrieren und behaupten müssen, wollen sie Kontrollen entgehen, die

-
- 1) Die Gewerbefreiheitsdiskussion zeigt z.B. deutlich, wie das staatlich definierte Interesse jeweils zwischen liberaler Wirtschaftsförderung und "Mittelstandspolitik" schwankt.
 - 2) Vgl. hierzu auch Johnsons Überlegungen zur "Vermittlung" als Kontrollform beruflichen Handelns, die dort entsteht, "wo der Staat versucht, den Produzenten oder Abnehmern die Autorität zu entziehen, den Inhalt und die Gegenstände der Berufspraxis festzulegen" (Johnson, T.J., a.a.O., S. 77).
 - 3) Vgl. Barber, B., Some Problems ..., a.a.O.

ihre Tauschinteressen nur einschränken könnten.¹ Dies ist besonders bei solchen Tätigkeitsgebieten der Fall, die gesellschaftliche Normen und Tabus "von Berufs wegen" berühren oder gar verletzen², wie z.B. bei Polizisten, Ärzten, Rechtsanwälten, und die daher gesellschaftlich besonders beachtet und kontrolliert werden: Die "Berufsethik" hat hier die Funktion, alle anderen davon zu überzeugen, daß die Berufsangehörigen diese problematischen Arbeitsgebiete nicht nur richtig und zuverlässig, sondern auch verantwortungsbewußt und moralisch unzweifelhaft bewältigen. Diese "instrumentelle" Bedeutung der Berufsethik wird durch Befunde gestützt, die aufzeigen, wie sich die Normen kaum auf das Verhältnis Berufstätiger - Klient (also die Arbeitsausübung selbst) richten, sondern mehr auf den solidarischen Umgang der Kollegen untereinander, und daß Sanktionen über abweichende Mitglieder faktisch nur in sehr seltenen, schwerwiegenden Fällen verhängt werden.³

-
- 1) "Ihr augenscheinlicher Altruismus ist lediglich ein institutionell erwartetes Verhalten, das sich auf die Beziehung des freiberuflich Tätigen zu seinen Klienten beschränkt, und man kann es nicht als eine durchgängige soziale Verhaltensweise verallgemeinern. Die dem Klienten entgegengebrachte Sympathie und das Verständnis für seine Probleme sind sozusagen die notwendigen handwerklichen Mittel des Berufs." (Ben David, J., Akademische Berufe ..., a.a.O., S. 110)
 - 2) Vgl. Hughes, E.C., a.a.O.; auch die Bedeutung der Zentralwertbezogenheit bei Kairat, a.a.O.
 - 3) Millerson, G., a.a.O.

V. Schluß: Zusammenfassung und Ausblick: Berufsteilung als interessengeleiteter sozialer Prozeß

Ausgangspunkt der vorliegenden Überlegungen waren die vielfältigen Konfliktzonen, an denen die Berufe in ihrer überkommenen Gestalt heute angesichts tiefgreifender technischer und sozialer Veränderungen der Arbeitsprozesse problematisch und fragwürdig werden. Diese Probleme ließen sich darauf zurückführen, daß berufliche Strukturen eine ihre Anpassung an technisch-organisatorische Veränderungen behindernde Starrheit aufweisen, die eigentlich erstaunlich ist und völlig unverständlich wäre, wenn Berufe, wie in der gegenwärtigen Berufs- und Arbeitskräfteforschung meist stillschweigend angenommen wird, nichts anderes als eben technisch-organisatorisch bedingte, historisch entstandene Tätigkeitsbezeichnungen wären. Die heute gängigen Vorschläge zur Überwindung jener "Starrheit" der Berufe erschienen jedoch voreilig angesichts der Tatsache, daß man die Entstehung dieser Starrheit selbst, ihre Bedingungen und Hintergründe nicht kennt - eine Frage, die in der Forschung bisher nicht gestellt wurde und um deren Klärung sich der vorliegende Text bemühte.

Bei diesen Klärungsversuchen ergab sich folgendes: Gefragt wurde nach den Entstehungsbedingungen beruflicher Arbeitsteilung überhaupt. Es wurde gezeigt, daß diese weder in technisch-funktionalen, noch in ökonomisch-funktionalen Momenten zu finden sind, sondern daß "Berufsteilung" notwendig wird unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen. Diese wurden in den "Bedingungen der Warenproduktion" gefunden. Unter diesen Bedingungen kann sich die Ausprägung von Spezialkompetenzen bzw. Sonderfähigkeiten von Einzelpersonen nicht mehr sporadisch und mehr oder weniger zufällig entsprechend bestimmten technisch-funktionalen Konstellationen oder individuellen Besonderheiten ergeben, sondern sie wird nun aus sozio-ökonomischen Strukturbedingungen heraus generell und notwendig.

Aus diesen sozio-ökonomischen Strukturbedingungen folgten eine Reihe wesentlicher theoretischer Bestimmungen für die gesellschaftlichen Zusammenhänge der Formen dauerhafter, nicht rotierender, "beruflicher" Arbeitsteilung:

- Das Spezialgebiet muß für die anderen sinnvoll und nützlich sein, d.h., es hat Gebrauchswert für die anderen. Dieser kann darin begründet sein, daß der Spezialist den anderen entsprechende Arbeit abnimmt, sie also von seinen Spezialarbeiten befreit, oder daß er Leistungen besonderer Art erbringt, die nicht von jedem vollbracht werden können. In beiden Fällen setzt dies die tendenzielle Monopolisierung dieser Arbeiten beim Spezialisten voraus.
- Damit arbeitet der Spezialist nicht nur für die Befriedigung der eigenen, sondern mehr und mehr für die Befriedigung fremder Bedürfnisse. Er muß in seinem Arbeitsgebiet mehr leisten als er für den Eigenbedarf braucht, so daß er andere mitversorgen kann. Dies ist nur möglich, wenn er repetitiv Arbeitsleistungen kumuliert, die für andere verwertbar sind und von anderen angeeignet werden können.
- Diese Leistung des Spezialisten für die anderen ist die Voraussetzung dafür, daß er selbst die benötigten Subsistenzmittel aus den Überschüssen der anderen erhält, d.h.: er tauscht die eigene Leistung gegen fremde. Berufliche Arbeitsteilung impliziert notwendig Tauschbeziehungen.
- Für die Arbeitenden haben die eigenen Arbeitsfähigkeiten und -kräfte bzw. die eigenen Arbeitsergebnisse daher einen Tauschwert, an dem gemessen sie nicht als nützliche Gegenstände interessieren, sondern allein in bezug auf den Gegenwert, der mit ihnen zu erzielen ist.
- Berufliche Arbeitsteilung begründet damit eine eigene soziale Beziehungsform zwischen dem Spezialisten als Anbieter von Ar-

beitsleistungen und den möglichen Abnehmern dieser Leistungen. Diese Beziehungen sind "Warenbeziehungen". Sie bergen reziproke Abhängigkeiten: des Abnehmers davon, daß der Anbieter ihm die gewünschten und benötigten Güter oder Dienste erstellt, des Anbieters davon, daß der Abnehmer seine Arbeit kontrolliert und die Abnahme seiner Leistung ablehnen kann. Diese Abhängigkeiten wiederum enthalten den Keim realer Machtchancen und Steuerungsmöglichkeiten.

Berufsteilung bedeutet also, daß jeder Güter und Dienste erstellt, die er nicht selbst brauchen kann, sondern die von anderen angeeignet werden müssen, während er selbst davon abhängt, von anderen alle die Subsistenzmittel zu erhalten, die er nicht selbst herstellen kann.

Mit ihrer "Verberuflichung" erhält die Arbeitsleistung damit eine eigentümliche gesellschaftliche Form: Sie ist einerseits weiterhin ein inhaltlicher Beitrag zur gesellschaftlichen Problemlösung (soweit sie Gebrauchswert ist oder schafft), andererseits aber ist sie Erwerbschance für den Arbeitenden selbst bzw. "Kostenfaktor" für den Abnehmer (soweit sie Tauschwert ist). Damit ergab sich ein fundamentales Problem der gesellschaftlichen Organisation der Arbeitsteilung in Berufen. Von der arbeitsteiligen Gesamtleistung aller Spezialisten hängt die Versorgung der Gesellschaft mit Gütern und Diensten ab; die Gesamtheit der Spezialisten repräsentiert die Gesamtheit des menschlichen Arbeitsvermögens, über das diese Gesellschaft verfügt, und das, unter gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkten, so rational und effizient wie möglich ausgebildet und eingesetzt werden soll. Andererseits jedoch tritt dieses gesellschaftliche Interesse an der Arbeitskraft und ihrer Formung dem Arbeitenden selbst als das Interesse des Abnehmers (seines Tauschpartners) gegenüber, dem er seinerseits seine eigenen Erwerbsinteressen entgegensetzt. Hier wird deutlich, wie Beruf und Berufsarbeit zum Gegenstand vielfältiger, sich tendenziell widersprechender Partial- und Gesamtinteressen werden.¹

1) Vgl. ähnlich Smith, A., a.a.O.; vgl. hierzu auch den Begriff der "doppelten Zweckstruktur", die mit Berufsarbeit verbunden ist, in: Beck, U. u.a., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil II, a. a.O.

Gesellschaftlich gesehen, bedeutet jede berufliche Ausdifferenzierung

- Delegation und Konzentration eines inhaltlichen Teilbereichs gesellschaftlicher Arbeit, damit Vergabe der darauf bezogenen Verantwortung und inhaltlichen Ausgestaltung innerhalb vordefinierter Vorschriften. Berufsteilung bedeutet damit im Grunde, daß die Berufsgruppe eine relative Autonomie über ihren Arbeitsbereich gewinnt, in den keiner mehr hineinreden darf (Monopolisierung). Dies provoziert das grundlegende berufsstrukturelle Problem der gesellschaftlichen Kontrolle und der dementsprechenden Bestrebungen zur Ausweitung der Autonomie auf der Seite der Berufstätigen selbst.
- Berufsdifferenzierung bedeutet ferner, komplementär zu letzterem, daß die restlichen Gesellschaftsmitglieder von diesem vorgegebenen Arbeitsbereich fernerhin ausgeschlossen sind und zu "Laien" werden. Dies kann Vorteile haben, weil man auf diese Weise auch unangenehme Teilarbeiten loswerden kann, begründet aber immer auch eine strukturelle Abhängigkeit der Laien von den "Experten" (die sich in der Notwendigkeit der Bezahlung für deren Leistung ausdrückt), die durch unterschiedlich verbindliche Ausschlussregeln sozial abgesichert wird ("Zulassungswesen"). Dieser Aspekt enthält das strategische Problem des ständig möglichen Streits um "Grenzüberschreitungen" bzw. der Möglichkeiten und Grenzen einer Substitution von Expertenleistungen durch Selbstversorgung der "Laien".
- Berufsdifferenzierung bedeutet gesellschaftlich weiter, daß die Spezialistengruppe, die im Kontext der Gesamtarbeit eine dauerhafte Sonderrolle übernimmt, objektiv von den anderen mit allem mitversorgt werden muß, was sie selbst nicht arbeitet. Sie verursacht in diesem Sinne gesellschaftliche Kosten und das Problem, den berechtigten Versorgungsanspruch der Spezialisten nach Art und Höhe festzulegen - ein Problem, das die Spezialistengruppe selbst durch meist gewaltsame Aneignung lösen kann,

sofern sie über ausreichende Macht verfügt¹, das im tauschvermittelten Berufsrahmen jedoch gewöhnlich über die marktmäßige Festlegung von Tauschäquivalenten für die einzelne Arbeitsleistung geregelt wird und also im Streit um den "angemessenen Preis" ausgetragen werden muß.

- Berufsdifferenzierung bedeutet schließlich, daß die Laien für benötigte Leistungen, die sie vorher vielleicht selbst übernommen haben, jetzt zahlen müssen, was nur möglich ist, wenn sie aus ihrer verbleibenden Arbeit einen Überschuß erzielen, ein Mehrprodukt, das zur Bezahlung und Versorgung der Spezialisten ausreicht bzw. bereitstehen und ausgegeben werden muß. Berufsteilung impliziert hier Verteilungsprobleme. Sie haben zur Folge, daß ein Beruf immer nur dann (und in der Zusammensetzung und Abgrenzung) entstehen kann, wenn gesellschaftlich eine Bereitschaft besteht, einen ausreichenden Teil des gesellschaftlichen Mehrprodukts dafür aufzuwenden.

Berufe, so läßt sich jetzt zusammenfassen, strukturieren, differenzieren und kombinieren unterschiedliche Arbeitsvermögen nach inhaltlich unterschiedlichen Arbeitsbereichen, die nunmehr Einzelpersonen, nicht Kollektiven, zugeordnet werden. Dabei handelt es sich um institutionalisierte "Raster" solcher Kombi-

1) Diese erscheinen dann als "arbeitsfreie Museklassen", die das Privileg genießen, ihren Privatinteressen ohne weitere Rücksichten nachgehen zu können; damit scheiden sie auch aus dem gesellschaftlichen Arbeitsteilungszusammenhang aus: "Seit es ein ständiges und großes Mehrprodukt gibt, besteht für einen Teil der Gesellschaft die Möglichkeit, der produktiven Arbeit den Rücken zu kehren und auf Kosten eines anderen Teils der Gesellschaft Freizeit zu genießen." (Mandel, E., a.a.O., S. 42) Solche "Freisetzungen" können jedoch auch die Form von negativen Sanktionen annehmen, dann nämlich, wenn bestimmte Personen von Arbeit ausgeschlossen werden, ohne daß sie gleichzeitig am gesellschaftlichen Mehrprodukt partizipieren (vgl. "Berufsverbote"). Als Privileg kann die Freistellung auch mit der Aneignung sozialer Leitungs- und Entscheidungsgewalt, mit Herrschaftsfunktionen also, zusammenhängen, wobei es sich dann durchaus um eine Form der Arbeitsteilung - womöglich eine der frühesten - handelt, nämlich die "vertikale" Arbeitsteilung; vgl. z.B. Spencer, H., a.a.O., S. 123.

nationen, also um personenunabhängig festliegende Definitionen von Art und Umfang spezifischer Arbeits- und damit Tauschgelegenheiten. Dies bedeutet, daß (a) spezifische Qualifikationen (Arbeitsbefähigungen) losgelöst von bestimmten Personen fixiert und standardisiert werden, und daß (b) bestimmte Umfänge und Kombinationen solcher Qualifikationen als "zusammengehörig" der individuellen Willkür entzogen sind und "erwartungssicher" eingesetzt werden können. Kristallisationspunkt beruflicher Organisation ist somit die Formung und Normierung spezieller, nicht alltäglicher Fähigkeiten, d.h. des besonderen und bestimmten Gebrauchswerts eines bestimmten Arbeitsvermögens, das Gegenstand der Tauschprozesse am Arbeitsmarkt und als solcher Basis des Erwerbs des Arbeitenden ist.

Das "Angebot" des Anbieters kann, so zeigte sich weiter, einmal in Produkten, Arbeitsergebnissen bestehen, deren Verwertung einen Gütermarkt voraussetzt, zum anderen in der Arbeitskraft selbst, die dann zum Markt, genauer: zum Arbeitsmarkt, getragen wird. Beide Formen (die ihrerseits wieder zahlreiche Variationen aufweisen) sind typisch für verschiedene Phasen der Entwicklung unserer Gesellschaft, die hier idealtypisch unterschieden wurden als "einfache" und "kapitalistische" Warenproduktion. Beide weisen einen entscheidenden strukturellen Unterschied auf: Während beim Gütertausch zumindest formal gleichberechtigte "Partner" auftreten, kann diese Gleichheit beim Angebot der Arbeitskraft selbst nur als Fiktion aufrechterhalten werden. Letztere impliziert mit dem Lohnarbeitsverhältnis immer ein (zumindest zeitweiliges) Subordinationsverhältnis, das wiederum verschiedene Formen der Weisungsabhängigkeit annehmen kann. Diese Ungleichheit und Abhängigkeit der Arbeitskraftanbieter kommt insbesondere darin zum Ausdruck, daß er seine Person nicht - wie der Güterverkäufer - von seinem Arbeitsangebot lösen kann. Die Anbieter-Abnehmer-Beziehung ist hier somit strukturell asymmetrisch. Diese Asymmetrie nimmt wiederum eine neue Qualität an, wenn der Abnehmer nicht selbst Konsument der gekauften Arbeitsleistung ist, sondern wenn er deren Ergebnisse seiner-

seits weiterverkauft, also am Mehrwert der produzierten Waren interessiert ist.¹

Unter Bedingungen "kapitalistischer Warenproduktion" verändern sich die gerade dargestellten theoretischen Bestimmungen beruflicher Arbeitsteilung in charakteristischer Weise:

- Der Gebrauchswert der Arbeit für den Abnehmer liegt nicht mehr primär in der Fähigkeit, bestimmte inhaltliche Arbeit verrichten zu können bzw. Gegenstände zu produzieren, sondern in ihrer ökonomischen Verwertbarkeit. Der inhaltliche Gebrauchswert interessiert nur im Hinblick auf diese Verwertbarkeit, andere Arbeitsangebote werden nicht abgenommen.
- Die Möglichkeit der Arbeitenden, in ihrem Arbeitsgebiet mehr zu leisten als sie für den Eigenbedarf brauchen (Voraussetzung der Arbeitsteilung), wird selbst Gegenstand der Aneignung durch den Abnehmer, nicht das Resultat dieser Möglichkeit, die als Überschuß produzierten Arbeitsergebnisse.
- Die "Gegenleistung" des Abnehmers für die Arbeitskraft besteht nicht in eigenen Diensten oder in der Entrichtung eines Preises, sondern - sieht man von der Bereitstellung der Betriebsmittel und dem "unternehmerischen" Eigenbeitrag zur Gesamtplanung und Vermarktung der Produktion, die eigentlich keine individuellen "Gegenleistungen" sind, ab - in Lohnzahlungen, d.h. in Gegenwerten für eine bestimmte Menge Arbeitszeit der jeweiligen Arbeitskraft - womit wiederum nicht besondere Leistungen, also inhalte, honoriert werden, sondern die abstrakte

1) Diese "Asymmetrien" - präziser: Reziprozität verzerrende Herrschaftsstrukturen - verweisen auch nachdrücklich darauf, daß die Äquivalentkonstruktionen, über die der Tausch jeweils vermittelt ist, nichts mit einer "Gerechtigkeit" des Tausches zu tun haben: Sie können im Gegenteil (und tun dies in den meisten Fällen wohl auch) jene Asymmetrien geradezu festschreiben. "Preis" wird hier also nicht als idelaer - "gerechter" - Marktpreis zu verstehen sein, sondern als politische Festlegung von Tauschrelationen, der die strukturellen Verhältnisse der Beteiligten immer vorausgehen.

Arbeitsmenge in der Zeit, die dem Abnehmer die Verfügungsgewalt darüber läßt, für welche konkreten Inhalte er sie verwenden will. Da der Lohn Anteil des Preises ist, den der Unternehmer für die mit der Arbeitskraft produzierten Güter erhält, bildet er einen gewinnschmälernden Kostenfaktor, den der Unternehmer möglichst kleinzuhalten bemüht sein muß.

- Der Tauschwert, den die Arbeit für den Arbeitenden selbst hat, knüpft sich nicht an die Ergebnisse der Arbeit, sondern an die mehrwertschaffende Kraft der Arbeit selbst. Der Erwerb von Qualifikationen wird sich damit nicht mehr primär an den inhaltlichen Erfordernissen der Arbeitsprobleme orientieren, sondern an der Möglichkeit, damit den Mehrwert, den die Arbeit hervorbringt, zu erhöhen, denn: je mehr Mehrwert eine Arbeitskraft zu produzieren in der Lage ist, desto höher kann sie ihren Tauschwert veranschlagen, denn umso höher wird ihr Gebrauchswert für den Unternehmer-Abnehmer.
- Die Tauschbeziehung zwischen Anbieter und Abnehmer wird zum Lohnverhältnis, indem der Anbieter seine Arbeitskraft dem Unternehmer zur freien Verfügung gegen entsprechende Lohnzahlung überläßt. Entscheidend ist, daß sich der Tausch auf individuelle Arbeitsfähigkeiten bezieht, also auf das Arbeitsvermögen von Einzelpersonen. Da sich die Arbeitsfähigkeit nicht von der Person ihres Trägers lösen läßt, tauscht der Unternehmer praktisch Menschen ein, wo er nur bestimmte Ausschnitte ihrer Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit braucht (und bezahlt).

Ferner ergab sich, daß über diese Veränderungen in der allgemeinen Form der "Beruflichkeit" hinaus mit dem historischen Übergang von der "einfachen" zur "kapitalistischen" Warenproduktion auch ein neuartiges Prinzip der Zusammensetzung bzw. "Konstruktion" der Berufe, ihrer "Schneidung" möglich und typisch wird: Während sich der einfachen Warenproduktion der Typus des "aufgabenorientierten Berufs" zuordnen läßt, der grundsätzlich nach

unmittelbar vermarktbaren, "ganzheitlichen" Gütern oder Diensten geschnitten sein muß, ermöglichen die Verhältnisse kapitalistischer Warenproduktion auf Grund der hier auftretenden umfassenden betrieblichen Kooperationsorganisation einen "funktionsbezogenen Berufstypus", der auf der Grundlage einzelproduktunabhängiger Teilfunktionen aufgebaut ist.

Schließlich wurde nach den Prozessen der Herausbildung konkreter Einzelberufe gefragt, wobei die These entwickelt wurde, daß diese Prozesse aus den interessengeleiteten Auseinandersetzungen von "Anbieter" und Abnehmer" bestimmter Arbeitsleistungen unter Warenproduktionsbedingungen hervorgehen. Berufe ergeben sich in dieser Sicht als stets labile, veränderbare, kompromißhafte Ergebnisse gegensätzlicher Interessen, gleichsam als gefrorene Zwischenbilanzen, institutionell festgehaltene Vermittlungsstufen im Streit um bessere Pfründe, sichere Erwerbschancen, preiskontrollierte Bedürfnisbefriedigung und Vermeidung fremder Macht und Kontrolle, um Ziele und Interessen der Tauschparteien also, in deren Verfolgung Art und Zusammensetzung der beruflichen Fähigkeiten und Tätigkeiten wichtige instrumentelle Bedeutung gewinnen.

Diese These von der interessenbezogen-instrumentellen Bedeutung der jeweiligen Berufskonstitution wurde dadurch zu belegen gesucht, daß gezeigt wurde, wie bestimmte berufsinhaltliche Merkmale bzw. Schneidungsstrukturen Anbieter und Abnehmer in unterschiedliche Verhältnisse zueinander bringen, ihre wechselseitige "Verhandlungsposition" stärken oder schwächen können und wie unterschiedliche "Konstruktionspläne" und inhaltliche Besonderheiten von Berufen die Entwicklung bestimmter strategischer Verhaltensweisen und Hilfsmittel zulassen oder verhindern, die in der Interessenausauseinandersetzung von Anbieter und Abnehmer entscheidend eingesetzt werden können.

Entsprechend der vorliegenden Literatur konnte diese Untersuchung jeweils nur so angelegt werden, daß einerseits von gegebenen be-

rufsinhaltlichen Besonderheiten und Schneidungsmerkmalen gezeigt wurde, welche strategischen Möglichkeiten sich eröffnen, und daß andererseits von berufsspezifischen Besonderheiten und "professionellen" Merkmalsausprägungen beruflicher Lizenzkonstruktionen, von denen in der Literatur berichtet wird, gezeigt wurde, wie diese sowohl strategisch zu interpretieren sind als auch mit typischen Merkmalen der sozialen Konstruktion der ihnen zugrundeliegenden Berufe zusammenhängen. Ferner ist es an einigen Stellen gelungen, direkt zu zeigen, wie derartige strategische Vorteile nun zu Leitgesichtspunkten und subjektiven Zielsetzungen der politisch-sozialen Prozesse der Berufskonstitution selbst werden, wie diese also selbst Gegenstand strategischer Bemühungen wird, wobei sich insofern "reflexive" Verhältnisse ergaben, als einmal erreichte strategisch günstige Berufskonstruktionen gewöhnlich eine sehr gute Ausgangsposition bieten zum weiteren Ausbau dieser vorteilhaften Lizenz und zur Entwicklung entsprechender "flankierender" Maßnahmen - wie Verbände, code of ethics, professionelle Selbstkontrollen, Zugangsregelungen etc. -, die die einmal erreichten Lizenzen stabilisieren, weiter ausbauen und ihre Grenzen kontrollieren helfen.

Unterschiedliche Arbeitsausschnitte konstituieren unterschiedliche Ausgangslagen in der Anbieter-Abnehmer-Beziehung, damit unterschiedliche strategische Möglichkeiten mit unterschiedlichen Erfolgsaussichten. In eben diesen ungleichen strategischen Chancen unterschiedlicher Lizenzen liegt die primäre soziale Bedeutung arbeitsteilig ausdifferenzierter Arbeitsinhalte, die nun umgekehrt zum Ziel und Orientierungspunkt der sozialen Auseinandersetzungen um die Herausbildung bzw. Veränderung von bestimmten Berufsteilungsschnitten (bzw. von Lizenzkonstruktionen) - die Konstitution von Berufen - selbst werden kann.

Hier wird drastisch deutlich, wie wenig Berufsschneidung etwas mit funktionalen Fragen nach der optimalen Organisation und Be-

wältigung gesellschaftlicher Problemlösung zu tun hat und wie viel mit konfliktreichen und machtspezifischen Auseinandersetzungen unterschiedlicher Gruppen um die Durchsetzung unterschiedlicher Ansprüche und Privilegien. Die Verteilung dieser unterschiedlich günstigen, unterschiedlich erfolgversprechenden, unterschiedlich machtsverheißenden Fähigkeits- und Tätigkeitsausschnitte auf die Gesellschaftsmitglieder, die Frage der "Berufsschneidung" also im hier gebrauchten Sinne, erfolgt weder rational, noch gerecht, noch geplant, sondern als historisches, stets veränderbares Resultat vielfältiger Konflikte und Interessengegensätze, als immer vorläufiges Ergebnis eines Kampfes, der mit den Verhältnissen der gesellschaftlichen Warenproduktion strukturell gesetzt ist und den jeweils jene Gruppe für sich entscheidet, die die besseren Waffen - sprich: insbesondere vorgängige "basisqualifikatorische" Voraussetzungen und entsprechende sachliche Ressourcen - auf ihrer Seite hat. Die sich jeweils historisch-konkret ergebende "Systematik" der Berufe, die eben nicht "systematisch" im logischen Sinne sein kann, sondern bestenfalls in einem soziologischen, hängt somit davon ab, wie die historisch-soziale Situation und die strategische Lage der beteiligten Gruppen und Parteien jeweils aussieht, welche Bedingungen sie im einzelnen vorfinden und welche Interessen sie durchsetzen wollen.

Dieser Bezug und Rückbezug auf die inhaltliche Konstruktion der Lizenzen konnte hier nur abstrakt und relativ allgemein geleistet werden, da einerseits dieses Problem in der Literatur kaum behandelt wurde und andererseits eine arbeitswissenschaftliche Analyse der Berufsinhalte unter Gesichtspunkten ihrer strategischen Bedeutung im Rahmen der Anbieter-Abnehmer-Beziehung fehlt (und hier nicht geleistet werden konnte): Der nächste Schritt in Ergänzung des hier vorgeschlagenen Ansatzes müßte darin bestehen, ein Instrumentarium zu entwickeln, das es erlaubt, von konkreten inhaltlichen Fähigkeiten und Tätigkeiten in unterschiedlichen Kombinationen empirisch festzustellen, welche strategischen Chancen und Ansatzpunkte sie eröffnen, welche sie verschließen, was sie als Berufsinhalt unter gegebenen gesellschaftlich-historischen Bedingungen für die Positionen der Anbieter und Abnehmer

gegeneinander bedeuten, welche sozialstrukturell verankerten persönlichen und ökonomischen Voraussetzungen sie erforderlich machen etc.

Mit Warenproduktionsbedingungen, so ergab sich, erhalten Arbeit und Arbeitskraft für die Arbeitenden ebenso wie für die Nutznießer dieser Arbeit eine neue, besondere Bedeutung: Sie werden jetzt nicht mehr nur gesehen als Medien gesellschaftlicher Problemlösung, sondern sie müssen gleichzeitig betrachtet werden als strategisch-instrumentelle Machtmittel in den unter diesen gesellschaftlichen Bedingungen entstehenden Konkurrenz- und Verkaufskonflikten, in denen sie freilich selbst auch erst entstehen.

Dieses Resultat erlaubt nun eine Antwort auf die Frage nach den Ursachen der "Starrheit" der Berufe: Es liegt nämlich nahe, das eingangs untersuchte "Beharrungsvermögen" von Berufen als Wirkungen eben jener einmal erreichten strategischen Positionen zu verstehen: Die Zähigkeit, mit der manche Kombinationen von Arbeitselementen technisch-organisatorischen Wandel überdauern, wäre dann zunächst einmal insofern nicht mehr erstaunlich, als berufliche Strukturen mit dem technisch-organisatorischen Wandel unmittelbar gar nicht zusammenhängen, für ihre Entstehung und Veränderung also ganz andere Ursachen ausschlaggebend sind. Diese aber liegen nach den vorangegangenen Überlegungen darin, daß gerade diese Kombination spezifische, für die Beteiligten unverzichtbare strategische Chancen verbürgt, nicht zuletzt offenbar auch die, den Besitzstand gegen bestandverändernde Tendenzen zu wahren.

Mit dem hier vorgestellten Ansatz zur Erklärung der Berufsentstehung ist es andererseits möglich, zumindest eine "Schicht" oder "Dimension" der zu Beginn beschriebenen unterschiedlichen sozialen Bedeutungen arbeitsteiliger Status für die Arbeitenden selbst - der unterschiedlichen sozialen "Attribute" der Berufe im Unterschied zu ihrer funktionellen Bedeutung bzw. Angemessenheit für den ökonomischen Arbeitskräftebedarf bzw. für betriebliche Arbeitsprozesse - systematisch zu klären und theoretisch zu integrieren. Diese sozialen und persönlichen Bedeutungen der

unterschiedlichen Lizenzen bzw. Berufsteilungsschnitte sind auf dem Hintergrund der vorangegangenen Überlegungen zu interpretieren als Basis, Mittel, Resultate oder Bestandteile der jeweiligen lizenzbezogenen Strategie. Die Bedeutung der Berufe liegt für ihre Inhaber demnach in den je nach ihrer inhaltlichen Zusammensetzung unterschiedlichen Chancen der Interessenrealisation, der Anwendung diesbezüglicher Strategien und der Entwicklung entsprechender strategischer Hilfsmittel (wie z.B. Berufsethiken, Verbände etc.), bzw.: im unterschiedlichen Grad, mit dem sie es erlauben, gegensätzliche Strategien der Abnehmer - Kunden wie Unternehmer - zu durchkreuzen oder zu verhindern.

Auf diesem Stand der Überlegungen bleiben Strategien und soziale Strukturausstattung der Lizenzen bzw. ihrer Inhaber noch völlig auf die Abnehmer-Anbieter-Beziehung bezogen, d.h., die Analyse der sozialen Struktur der Berufe bleibt auf ihre Marktrelevanz im Rahmen des arbeitsteiligen Produktions- und Tauschsystems beschränkt. Soziale Strukturmerkmale der Lizenzen sind deshalb bisher im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Durchsetzung der aufeinander bezogenen Tauschinteressen von Anbietern und Abnehmern zu interpretieren.

Die verschiedenen Strategien (bzw. die Ausprägung der verschiedenen strategisch bedeutsamen Strukturelemente) reichen in ihrer Bedeutung jedoch weit über das Anbieter-Abnehmer-System hinaus. Dies wird deutlich, wenn man bedenkt, daß jede der Strategien mit erheblichen sozialen Konsequenzen verbunden ist, d.h. mit Folgeproblemen, die sich in der Erreichung der genannten strategischen Ziele keineswegs erschöpfen. Dies läßt sich wiederum aus den Grundüberlegungen zur Berufs- und Arbeitsteilung verstehen:

Während für den Abnehmer die Beziehung zum Anbieter auf eine bestimmte Arbeitsleistung begrenzt ist, geht die Bedeutung dieser Beziehung für den Anbieter über die rein technisch-ökonomische Seite hinaus: Die ihm zugebilligte oder von ihm erreichte Lizenz beinhaltet, wie gezeigt wurde, den Horizont seiner Fähigkeiten,

die auch über Handlungsmöglichkeiten in anderen, in der Lizenz nicht enthaltenen Gebieten, entscheiden: Wenn etwa bestimmte intellektuelle Fähigkeiten nicht erworben werden, weil sie nicht im Rahmen der beruflichen Lizenz benötigt werden, fehlen sie auch in außerberuflichen Bereichen. Ein Maschinenbediener muß daher schon aus diesem Grund erhebliche "Mehrleistung" aufwenden, wenn er eine Zeitung lesen will, als z.B. ein Akademiker, der hier nur das mobilisieren muß, was er beruflich ohnehin den ganzen Tag tut. Damit entscheidet die Lizenz auch über den Zugang zu zentralen gesellschaftlichen Institutionen und Positionen.¹ Ferner begründen unterschiedliche Lizenzen offenbar unterschiedlich legitime Ansprüche auf kompetente Stellungnahmen bzw. Eingriffe in unterschiedliche gesellschaftliche Problemlösungen. Die Tauschwertseite arbeitsteiliger Lizenzen schließlich bedeutet für den Anbieter nicht einfach nur einen materiellen Gegenwert für seine Arbeit, sondern darüberhinaus ein grundlegendes Subsistenzmittel, das über seine Lebenschancen überall dort entscheidet, wo sie mit materiellen Ressourcen - Zahlungsfähigkeit - verkoppelt sind. Dieser Zusammenhang zeigt wohl am deutlichsten die Relevanz des Abnehmer-Anbieter-Prozesses für weit darüber hinausreichende Bereiche, zumindest auf der Anbieterseite.

Hinzu kommt, daß die je nach Art der Lizenzkonstruktion möglichen und ausgebildeten "flankierenden Maßnahmen" zu den Berufsstrategien - also etwa die eigene Berufskultur, -sprache, -ethik etc. - prägend auch durchaus außerberufliche Handlungsfelder der Berufsinhaber übergreifen, z.T. auch das "Privatleben" kontrollieren und in der Perspektive der Arbeitenden eine Art "Selbstwert" - über den instrumentell-strategischen Wert hinaus - gewinnen können. Ohne diese Zusammenhänge hier weiter systematisch entfalten zu können, dürfte klar sein, daß auf ihrem Hintergrund die Strategie der Anbieter (und in einem gewissen Sinne auch der Abneh-

1) Vgl. hierzu den Begriff der "Nadelöhrfunktion" des Berufs in: Beck, U., Brater, M., Tramsen, E., Beruf, Herrschaft und Identität, Teil I, a.a.O.

mer) sich keineswegs nur auf sozio-ökonomische Statusverbesserungen im Verhältnis zum Tauschpartner beziehen, sondern daß sie ihre Relevanz (und damit ihre Dringlichkeit) nicht zuletzt aus solchen "lebensweltlichen" Konsequenzen, aus diesen ihren "latenten Funktionen", gewinnen.

Dabei sind diese Konsequenzen nur zum Teil mit dem Erfolg der Strategien verknüpft (also mit der tatsächlichen Statusverbesserung oder -konsolidierung); zum anderen Teil hängen sie von der Art der gewählten Strategien selbst ab, die im Hinblick auf ihre "lebensweltlichen Konsequenzen" keineswegs gegeneinander austauschbar oder beliebig sind, so daß die durch die jeweiligen Arbeitsteilungsschnitte kanlisierten strategischen Chancen letztlich auch über diese Konsequenzen entscheiden. Aus diesem Zusammenhang ließe sich dann auch erklären, warum bestimmte Anbieter-Gruppen strategische Möglichkeiten, die durchaus im Rahmen ihrer Lizenz liegen, nicht ergreifen. Es kann hier angenommen werden, daß die mit dieser Strategie verbundenen Konsequenzen unerwünscht bzw. auf anderem Wege besser erreichbar sind. Dies bedeutet zugleich, daß die genannten Konsequenzen zu den eigentlichen Antrieben der Strategiewahl und -verfolgung werden können.

Hier wird zugleich deutlich, daß Berufskonstitution sich zwar dominant im Rahmen des Anbieter-Abnehmer-Schemas begreifen läßt, daß sie sich aber subjektiv, für die Betroffenen selbst, nicht auf Aufbau und Verteidigung diesbezüglicher strategischer Positionen beschränkt, sondern mit Zielen und Orientierungen verbunden sein kann, die sich nicht auf die durch Warenproduktionsbeziehungen definierten strukturellen ökonomischen Interessen reduzieren lassen: Berufskonstitution reicht in ihren sozialen Konsequenzen weit darüber hinaus und muß objektiv somit auch nach solchen "sekundären" Wirkungen beurteilt werden.

Bezogen auf die aktuellen Berufsprobleme der Berufs- und Arbeitskräfteforschung legen die hier dargestellten Befunde eine Veränderung der bisherigen Denkgrundlagen nahe: Berufe sind sozusagen

keine technisch disponiblen, unter rein pragmatischen Gesichtspunkten frei gestaltbaren Größen, sondern in ihrem vorfindlichen Bestand, in ihrer tradierten, starren und daher oft - unter Arbeitsmarktgesichtspunkten - als ärgerlich und störend empfundenen Struktur drücken sich eigene soziale Bedingungen und Interessen aus, die sichtbar werden, sobald man die bisher zu Unrecht in der Forschung vernachlässigte Frage nach der Berufskonstitution stellt, Berufe also nicht mehr als selbstverständliche Gegebenheiten unhinterfragt hinnimmt. Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt sind somit nicht als technische Pannen zu deuten, sondern als Hinweise auf strukturelle soziale Interessenkonflikte zu werten, deren man nicht einfach dadurch Herr wird, daß man ihnen kurzfristige Anpassungsreaktionen oder flexibilitätssteigernde Umorganisationen verschreibt. Arbeitsmarktpolitische Steuerungsversuche, die in Verkennung der sozio-ökonomischen Hintergründe der tradierten Berufsschneidungen einfach darauf abzielen, die Berufe an den technisch-ökonomischen Bedarf anzupassen, intervenieren damit einseitig auf der Seite der Abnehmer von Arbeitskraft und verletzen so Anbieterinteressen am Beruf, die eben, wie hier deutlich geworden sein sollte, nicht einfach auf die Alltagsformel von "sicheren Beschäftigungs- und Verdienstchancen" gebracht werden können. Vielmehr gilt es in jedem Einzelfall zu prüfen, welche sozialen Hintergründe auf der Seite der Anbieter sich hinter einem "Arbeitsmarktungleichgewicht" ausmachen lassen, welche Interessen und Ansprüche hier tangiert sind und ob es nicht u.U. die gesellschaftspolitisch vertretbarere oder wünschenswertere Lösung darstellt, Anpassungsreaktionen auf der Seite der Abnehmer - des eben nicht nur technisch-ökonomischen, sondern ebenfalls entscheidend sozial definierten "Bedarfs" - zu initiieren oder durchzusetzen. Wenn nämlich Berufe und berufliche Strukturen nicht einfach ein Epiphänomen technisch-ökonomischer Entwicklungen, sondern eigenständige soziale Erscheinungen sind, dann kann man sie nicht länger einseitig nach solchen technisch-ökonomischen Bedarfs Gesichtspunkten gestalten wollen, sondern muß die Perspektive der Berufs- und Arbeitskräfteforschung grundsätzlich erweitern um die umgekehrte Einfluß- und Anpassungsrichtung:

Berufsstrukturen bzw. die dahinterstehenden Interessen der Anbieter dürfen dann nicht weniger Respekt und politisches Planungsinteresse genießen als die "Bedarfsstrukturen" und die hinter ihnen stehenden Interessen der Abnehmer von Arbeitskraft.

- Aberle, D.F. u.a. The Functional Prerequisites of Society, Ethics, Vol.LX, no.2, 1950
- Adler, T. u.a. Die Erarbeitung beruflicher Curricula als gesellschaftspolitische Aufgabe, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung 3/1973
- Altmann, N., Kammerer, G. Wandel der Berufsstruktur, München 1970
- Altvater, E., Huisken, F. (Hrsg.) Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors, Erlangen 1971
- Altvater, E. Klassenverhältnisse im Spätkapitalismus, in: Kapitalismus in den 70-iger Jahren, Frankfurt 1971
- Andrae, G.A. Ökonomie der Freizeit, Hamburg 1970
- Armbruster, W., Bodenhöfer, H., Hartung, D., Luthmann, R., Winterhager, W.D. Expansion und Innovation, Berlin 1971
- Baethge, U., Gerstenberger, F., Kern, H., Schumann, M., Stein, H.W., Wienemann, E. Produktion und Qualifikation, Hannover 1975
- Bahrdt, H.B. Industriebürokratie, Stuttgart 1958
- Barber, B. Social Stratification, New York 1957
- Barber, B. Some Problems in the Sociology of the Professions, in: Daedalus, Fall 1963
- Beck, U., Bolte, K.M., Brater, M. Bildungsreform und Berufsreform, in: MittAB 4/1976
- Beck, U. und Brater, M. Grenzen abstrakter Arbeit. Subjektbezogene Bedingungen der Gebrauchswertproduktion und ihre Bedeutung für Kritische Berufspraxis in: LEVIATHAN, Heft 2/1976
- Beck, U. und Brater, M. Demokratisierung und Professionalisierung gesellschaftlicher Praxis. Zu einer politischen Theorie des Berufs, Manuskript, München 1976

- Beck, U., Brater, M.,
Martiny, U. und Tramsen, E. Zum Verhältnis von inhaltlicher Differenzierung und sozialer Bedeutung der Berufe, Manuskript SFB 101, München 1974
- Beck, U., Brater, M.,
Tramsen, E. Beruf, Herrschaft und Identität, Teil I: Die Konstitution der Berufe, in: Soziale Welt 1/1976
- Beck, U., Brater, M.,
Tramsen, E. Beruf, Herrschaft und Identität, Teil II: Kritik des Berufs, in: Soziale Welt 2/1976
- Becker, H.S. und Carper, I.W., The Development of an Identification within an Occupation, in: AJS 1956
- Beck-Gernsheim, E. Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt/Main 1976
- Behring, K., Lutz, B., Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern, in: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialfürsorge, Hrsg., Soziale Probleme der Automation in Bayern, München 1969
- Ben, David, I. Akademische Berufe und Professionalisierung, in: Soziale Schichtung und Mobilität (Sonderheft 5 der KZSS 1965)
- Berger, P.L. Some General Observations on the Problem of Work, in: ders. (Hrsg.) The Human Shape of Work, New York
- Berger, P., Luckmann, Th. Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt/Main 1969
- Bisseret, N. Der Begriff der Fähigkeit und die Klassengesellschaft, in: The Human Context, Vol.III, Nr.1. 1971
- Blättner, F. Über die Berufserziehung der Industriearbeiter, in: Röhrs, H., Hrsg., Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt, Frankfurt/Main 1963

- Blau, P.M. und Scott, W.R. Formal Organizations, San Francisco 1962
- Bolte, K.M. u.a. Beruf und Gesellschaft in Deutschland, Opladen 1970
- Brinkmann, H. Die Ware, Giessen 1975
- Bücher, K. Arbeitsgliederung und soziale Klassenbildung, in: Ders., Die Entstehung der Volkswirtschaft, Vorträge und Aufsätze, Tübingen 1917
- Buckingham, W. Automation, Ausbildung, Beschäftigung, in: Atomzeitalter 1964, Heft 1
- Burns, T. und Stalker, G.M. The Management of Innovation, London 1961
- Busch, D.W. Berufliche Wertorientierung und berufliche Mobilität, Stuttgart 1973
- Caplow, Th. Soziologie der Arbeit, Meisenheim 1958
- Carr-Saunders, A.M. Professions: Their Organization and Place in Society, Oxford 1928
- Carr-Saunders, A.M. und Wilson, P.A. The Professions, Oxford 1933
- Claessens, D., Fuhrmann, I., Hartfiel, G., Zirwas, H. Arbeiter und Angestellte in der Betriebspyramide, Berlin 1959
- Clark, R.E. Psychose, Income and Occupational Prestige, in: AJS Bd. 54 (1948/49)
- Coser, L.A. Men of Ideas, New York 1965
- Cotgrove, S. und Box, S. Science, Industry and Society, London 1970
- Crozier, M. The Bureaucratic Phenomenon, Chicago 1964
- Crusius, R. Kritik des Berufsbildungsgesetzes. Zur Situation der Berufsausbildung (Gewerkschaftliche Beiträge zu Fragen der beruflichen Bildung) hrsg. von DGB-Bundesvorstand, Bochum 1970

- Daheim, H.J. Der Beruf in der modernen Gesellschaft, Köln 1967
- Daheim, H.J. Soziologie der Berufe, in: König, R. Hrsg., Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd.2, Stuttgart 1969
- Daheim, H.J. Professionalisierung. Begriff und einige latente Makrofunktionen, in: Albrecht, G., u.a. (Hrsg.), Soziologie, R. König zum 65. Geburtstag, Opladen 1973
- Dahrendorf, R. Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, in: KZfS 1956
- Danckert, W. Unehrliche Leute, Berlin und München 1963
- Davis, K. und Moore, W.E. Some Principles of Stratification, in: ASR 2/1945
- Deeke, A. Lohnarbeit und Beruf, Frankfurt/Main 1974
- Deneke, I.F. Die freien Berufe, Stuttgart 1956
- Deppe, F. u.a. (Hrsg.) Die neue Arbeiterklasse, Frankfurt/Main 1970
- Deutschmann, M. Qualifikation und Arbeit Berlin 1974
- Drucker, P.F. The Employee Society, in: AJS 1953
- Duhm, D. Warenstruktur und zerstörte Zwischenmenschlichkeit, Köln 1974
- Duncan, O.D. und Duncan, B. Residential Distribution and Occupational Stratification, in: AJS Bd.60 (1954/55)
- Durkheim, E. De la division du travail social, Paris 1902
- Edwards, A.M. Comparative Occupational Statistics for the United States 1870 - 1940, Washington D.C. 1943
- Engelsing, R. Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten, Göttingen 1973

- Goode, W.J. Community within a Community: The Professions, in: ASR 1957
- Good, W.J. Incroachment, Charlatanism and Emerging Professions: Psychology, Sociology and Medicin, in: ASR 1960
- Goode, W. Professionen und die Gesellschaft. Die Struktur ihrer Beziehungen, in: Luckmann/Sprondel, a.a.O.
- Göring, H. Drei Grundanforderungen an ein Bildungssystem, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung 4/1974
- Gorz, A. Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus, Frankfurt/Main 1967
- Gorz, A. Technische Intelligenz und kapitalistische Arbeitsteilung, in: Vahrenkamp (Hrsg.), Technologie und Kapital, Frankfurt/Main 1973
- Gouldner, A.W. Wildcat Strike, New York 1965
- Griff, M. The Commercial Artist, in: Stein, M.R. u.a. (Hrsg.), Identity and Anxiety, Glencoe 1960
- Gross, E. Work and Society, New York 1958
- Gülden, K.u.a. Humanisierung der Arbeit? Ansätze zur Form und Veränderung industrieller Arbeit, Berlin 1973
- Hack, L. u.a. Klassenlage und Interessenorientierung, in: Zeitschrift für Soziologie, 1/1973
- Hall, O. The Stages of a Medical Career, in: AJS 1948
- Hall, R.H. Occupations and the Social Structure, Englewood Cliffs, New York 1969
- Hartfiel, G., Sedatis, L., Claessens, O. Beamte und Angestellte in der Verwaltungspyramide, Berlin 1964
- Hartmann, H. Arbeit, Beruf, Profession, in: Luckmann, Th., Sprondel, W.M., Hrsg., Berufssoziologie, Köln 1972

- Jaide, W. Junge Arbeiterinnen,
München 1969
- Johnson, T. Professions and Power, London 1972
- Kairat, H. Professions oder "freie Berufe"?
Berlin 1969
- Kammerer, G., Lutz, B.,
Nuber, Ch. Ingenieure im Produktionsprozess -
Zum Einfluß von Angebot und Bedarf
auf Arbeitsteilung und Arbeitsein-
satz, Frankfurt/Main 1973
- Kaye, B. The Architectural Profession in
Britain, London 1960
- Kern, H., Brunlop, E. Heine,
H., Kern, B., Müller, M.,
Sperling, H.J. Neue Formen betrieblicher Arbeits-
gestaltung. Darstellung relevanter
Veränderungsprojekte in Groß-
britannien, Italien, Norwegen,
Schweden (Forschungsberichte des
soziologischen Forschungsinstituts
Göttingen (SOFI), Göttingen 1975
- Kern, H., Schumann, M. Industriearbeit und Arbeiterbe-
wußtsein, Frankfurt/Main 1970
- Kern, H. und Schumann, M. Der soziale Prozeß bei technischen
Umstellungen, in: Wirtschaftliche
und soziale Aspekte des techni-
schen Wandels in der BRD, 9.Bd.,
Frankfurt 1972
- Klages, H. Berufswahl und Berufsschicksal,
Köln und Opladen 1959
- Kluth, H. Die "Umwertung" des Berufs, in:
Führung in der Wirtschaft, Fest-
schrift zum 10-jährigen Bestehen
der Akademie für Führungskräfte
der Wirtschaft (1956-66), Bad
Harzburg 1966
- König, R. Der Beruf als Indiz sozialer
Integration, in: Soziologische
Orientierungen, Köln/Berlin 1965
- Koselleck, R. Staat und Gesellschaft in Preußen,
in: Wehler, H.U. Moderne deutsche
Sozialgeschichte, Köln und Berlin
1966
- Kosta, J., Krings, I., Lutz, B. Probleme der Klassifikation von
Erwerbstätigen und Tätigkeiten
- Ein Gutachten über notwendige
Grundlagenforschungen und Möglich-
keiten für pragmatische Verbesse-
rungen der "Berufs"-Klassifikation
München 1970

- Kosta, J., Meyer, J.,
Weber, S. Warenproduktion im Sozialismus,
Frankfurt/Main 1973
- Kornhauser, W. Scientists in Industry, Berkeley
and Los Angeles 1963
- Krause, E. Grundlagen einer Industripädago-
gik, Berlin 1961
- Kuntz, K.M. Zur Soziologie der Akademiker,
Stuttgart 1973
- Laatz, W. Berufswahl und Berufszufrieden-
heit bei Lehrlingen, München 1974
- Lasswell, Th. Class and Stratum, Boston 1965
- Lenhardt, G. Berufliche Weiterbildung und
Arbeitsteilung in der Industrie-
produktion, Frankfurt/Main 1974
- Lenski, G. Macht und Privileg, Frankfurt/
Main 1973
- Levy, N.J. A Structure of Society, Princeton
1952
- Lukačs, G. Geschichte und Klassenbewußtsein,
Amsterdam 1923
- Lüscher, H. Der Prozeß der beruflichen Sozia-
lisation, Stuttgart 1968
- Lütge, F. Deutsche Wirtschafts- und Sozial-
geschichte, Berlin 1965
- Lutz, B., Krings, I. Überlegungen zur sozio-ökonomi-
schen Rolle akademischer Qualifi-
kation, HIS-Brief 18 (im Auftrag
des Hochschul-Informations-Systems)
1971
- Lutz, B. und Kammerer, G. Das Ende des graduierten Inge-
nieurs? Eine empirische Analyse
unerwarteter Nebenfolgen der Bil-
dungsexpansion, Frankfurt am
Main 1975
- Lutz, B., Krings, I.,
Fleischer, J. Überlegungen zum Problem des
"Bedarfs" an hochqualifizierten
Arbeitskräften und seiner Prognose.
HIS-Brief 10 (im Auftrag des Hoch-
schul-Informations-Systems), 1970

- Maase, M., Sengenberger, W.,
Weltz, F. Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Personalpolitik, Frankfurt/Main 1975
- Mack, R.W. Occupational Determinateness: A Problem and Hypothesis in Role Theory, in: Social Forces, 1956
- Mallet, S. Die neue Arbeiterklasse, Neuwied 1972
- Mandel, F. Marxistische Wirtschaftstheorie, Frankfurt/Main 1968, Teil I.
- March, J.G. und Simon, H.A. Organizations, New York und London 1958
- Marbach, F. Theorie des Mittelstandes, Bern 1942
- Marx, K. Das Kapital, 1. Band, MEW Band 23, Berlin (DDR) 1962
- Marx, K. Nationalökonomie und Philosophie, in: Landshut, S. (Hrsg.), Die Frühschriften, Stuttgart 1963
- Marvick, D. Career Perspectives in a Bureaucratic Setting, An Arbor 1954
- Mauke, M. Die Klassentheorie von Marx und Engels, Frankfurt/Main 1973
- McElrath, D.C. Perspectives and Participations of Physicians in Prepaid Group Practice, in: ASR 1961
- Mertens, D. Rahmenvorstellungen für die Aufgaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 1,1,1968 S. 14 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg).
- Mertens, D. Empirische Grundlagen für die Analyse der beruflichen Flexibilität, in: MittAB 5/1968
- Mertens, D. Der unscharfe Arbeitsmarkt. Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätssforschung, MittAB Heft 4/1973

- Mertens, D. Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: MittAB Heft 1/1974
- Millerson, G. The Qualifying Associations, London 1964
- Millerson, G. Dilemmas of Professionalism, in: New Society, 1964
- Mok, A.L. Alte und neue Professionen, in: KZSS 1969
- Molle, F. Handbuch der Berufskunde, Köln 1968
- Molle, F. Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel, in: MittAB 3/1968
- Moore, W.E. The Professions: Roles and Rules, New York 1964
- Morris, R.T. und Murphy, R.J. The Situs Dimension in Occupational Structure, in: ASR 1959
- Neef, W. und Morsch, R. Veränderungen im Arbeitsprozeß, ihre Auswirkungen auf das Bewußtsein von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren sowie Folgerungen für die Ausbildung der technischen Intelligenz, in: Vahrenkamp, R. (Hrsg.) a.a.O.
- Neuendorff, H. Der Begriff des Interesses. Eine Studie zu den Gesellschaftstheorien von Hobbes, Smith und Marx, Frankfurt/Main 1973
- Offe, C. Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt/Main 1970
- Offe, C. Strukturprobleme des kapitalistischen Staates, Frankfurt 1972
- Ostner, I. Beruf und Hausarbeit - Elemente der Bestimmung einer Formdifferenz, Frankfurt/Main 1976
- Ottomeyer, K. Soziales Verhalten und Ökonomie im Kapitalismus, Erlangen 1974

- Rüchemeyer, D. Professions-historisch und kulturell vergleichende Überlegungen, in: Albrecht, G. u.a. (Hrsg.) Soziologie, R. König zum 65. Geburtstag, Opladen 1973
- Sack, R. Integration und Anpassung des Handwerks in der industriellen Gesellschaft, Köln und Opladen 1966
- Scharmann, Th. Arbeit und Beruf. Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation, Tübingen 1956
- Schelsky, H. Auf der Suche nach Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze, Düsseldorf/Köln 1965
- Scheuch, E.K. Soziologie der Freizeit, in: König, R. (Hrsg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 2, Stuttgart 1969
- Schneider, L. und Lysgaard, S. The Deferred Gratification Pattern: A Preliminary Study, in: ASR, 1953
- Schuster, L. Die Mobilität der Arbeitnehmer, in: MittAB 7/1969
- Schütte, G. Der Beruf des Drogisten, in: Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), Soziologische Probleme mittelständischer Berufe, Köln 1962
- Schwarzweiler, H.K. Values and Occupational Choice, in: Social Forces 1960
- Schwegler, J. Zur politischen Kontroverse um die Arbeitslehre, Frankfurt 1974
- Sengenberger, W. Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, Frankfurt/Main 1975
- Smith, A. Der Reichtum der Nationen, Band 1, Leipzig 1910
- Spencer, H. Die Evolutionstheorie, aus: Dreitzel, H.P. (Hrsg.) Sozialer Wandel, Berlin 1967
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Klassifizierung der Berufe, Stuttgart 1970

- Wilensky, H.L. Work, Careers and Social
Integration, in: Int.Soc. Sc.J.
1960
- Wilensky, H.L. The Professionalization of Every-
one? in: AJS 1964
- Wilkening, H.J. Die berufliche Konstitution der
Psychiatrie, Bedingungen und Konse-
quenzen der Institutionalisierung
psychiatrischen Handelns,
Manuskript (SFB 101) 1976
- Zald, M.N. Occupations and Organizations in
American Society, Chicago 1971

Lebenslauf

- Geburtstag und -ort:
12.9.1944 in Siebeldingen/Pfalz
- Eltern:
Ernst und Marieluise Brater, geb. Wurtz
- Schule:
Besuch der Volksschule in Ludwigshafen/Rh. von 1951-1955,
ab 1955 Besuch des humanistisch-neusprachlichen Hollenberg-
Gymnasiums in Waldbröl/Rhld., dort Abitur im Februar 1964
- Studiengang:
Von Sommersemester 1964 bis Wintersemester 1969/70 Studium
an der Universität München und der Freien Universität Berlin

In den Fächern Soziologie, Philosophie und Psychologie Vorle-
sungen und Seminare bei den Professoren und Dozenten Becker,
Behrendt, Bischof, Bolte, Bühl, Claessens, Dempf, Elhardt,
Francis, Holzer, Kuhn, Landmann, Leist, Lersch, Lobkowicz,
Lukaszczuk, Lutz, Mayer, Mayntz-Trier, Metzger, Müller, v.
Savigny, Schiefele, Sontheimer, Stegmüller, Theunissen, Ulich,
Weber, Wulsten

Studienabschluß im Januar 1971 mit dem Grad eines Magister
Artium der Philosophischen Fakultät der Universität München
- Berufstätigkeit:
Seit März 1971 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sonderfor-
schungsbereich 101 ("Theoretische Grundlagen sozialwissen-
schaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung") der Uni-
versität München (Sprecher: Prof.Dr. K.M. Bolte)
- Veröffentlichungen:
 - o Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft, Stuttgart 1974
(zusammen mit K.M. Bolte und S. Kudera)
 - o Zum Verhältnis von inhaltlicher Differenzierung und sozial-
er Bedeutung der Berufe, München 1974 (zusammen mit U.
Beck, U. Martiny und E. Tramsen)
 - o Beruf, Herrschaft und Identität (Teil I: Die Konstitution
der Berufe, Teil II: Kritik des Berufs), in: Soziale Welt,
Heft 1 und 2/1976 (zusammen mit U. Beck und E. Tramsen)
 - o Grenzen abstrakter Arbeit. Subjektbezogene Bedingungen der
Gebrauchswertproduktion und ihre Bedeutung für kritische
Berufspraxis, in Leviathan, Heft 2/1976 (zusammen mit U.
Beck)
 - o Bildungsreform und Berufsreform. Zur Problematik der be-
rufsspezifischen Gliederung des Bildungssystems, in: Mit-
teilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft
4/1976 (zusammen mit K.M. Bolte und U. Beck)
 - o Berufliche Qualifikationsstrukturen als Medien der Verteil-
ung und Legitimation sozialer Chancen. Referat, gehalten
auf dem 18. Deutschen Soziologentag 1976 (zusammen mit
U. Beck)

- o Demokratisierung und Professionalisierung gesellschaftlicher Praxis. Zu einer politischen Theorie des Berufs; Frankfurt 1976 (erscheint demnächst) (zusammen mit U. Beck)

